

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

平成19年3月

東京産業保健推進センター  
神奈川産業保健推進センター  
埼玉産業保健推進センター

## 研究組織

研究代表者	東京産業保健推進センター 所長	鈴木 聰男
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 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 神奈川産業保健推進センター相談員 埼玉産業保健推進センター 相談員 東海大学健康科学部 講師 東海大学健康科学部 研究員 東海大学大学院健康科学研究科	加藤登紀子 小澤乃智子 齋藤 照代 土屋 讓 北條 稔 富山 明子 市原 千里 福田 英子 川上 裕子 土屋 典子
事務局	東京産業保健推進センター	田中 仁子

## 目次

はじめに（研究の概要） .....	1
I. 支援機関へのヒアリング	
1. 地域産業保健センターコーディネーターへのヒアリング .....	3
2. 関係機関・関係職種へのヒアリング .....	17
II. 支援ツールを用いたモデル事業の展開と評価	
1. 支援モデル事業の概要 .....	51
2. 支援モデル事業の展開とプロセス評価 .....	53
3. 支援モデル事業の成果の評価（アンケート調査） .....	60
III. 研究のまとめと提言 .....	69
資料 .....	73
ヒアリングインタビューガイド .....	75
ヒアリング事前アンケート .....	80
コーディネーター等研修会 .....	83
〔 プログラム 資料 マニュアル 支援ツールの説明 〕	
〔 アクションチェックリスト項目一覧 〕	
アンケート調査票 .....	97
〔 コーディネーター用（事前） コーディネーター用（事後） 〕	
〔 モデル事業所用 〕	

## はじめに（研究の概要）

中小規模事業所における安全衛生活動の遅れは世界的な課題になっており、わが国でも小規模事業所に対する支援策として、地域産業保健センターの設置や、産業医の共同選任のための助成制度の導入など、種々の対策が講じられてきた。しかし、実際には利用率が低いなどの問題が指摘されており、実効のある打開策が急がれている。最近の研究により、中小規模事業所において主体的な健康職場づくりへの取り組みを推進するためには、実際に事業所ではどのような制度やサービスが期待されているのかなど、利用者側の置かれている状況やニーズを充分把握して、それに基づいた健康支援サービスを開発すること、ならびにその支援サービスを提供する人材を育成していくことの重要性が示されている。それによって地域における種々の健康支援機関による支援サービスの質の向上、ならびにそれらを活用した中小規模事業所における健康職場づくりの推進が期待できる。その際、利用者ならびに健康支援サービスの提供者が手軽に情報を入手することができ、事業所が主体的に健康職場づくりに取り組むことを手助けする支援ツール類の有用性が注目されている。

本研究では、各支援機関からの中小規模事業所への健康支援の現状と今後の課題を明らかにするとともに、中小規模事業所の実情やニーズに基づいて最近開発された健康職場づくりのための支援ツール（以下、既存の支援ツール）に着目し、地域産業保健センター等での活用可能性について検討するとともに、実際にモデル事業を行いその効果を検証することによって、中小規模事業所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寄与する有効な支援方策を明らかにすることを目的として、次の2つの研究を展開した。

### I. 支援機関へのヒアリング：

1. 地域産業保健センターのコーディネーター、ならびに、2. その他の関係機関・関係職種を対象にヒアリングを実施して、各機関からの中小規模事業所支援の現状と課題、他機関との連携状況、ならびに支援ツールの活用可能性について検討した。

### II. 支援ツールを用いたモデル事業の展開と評価：

地域産業保健センターの登録事業所を対象に、地域産業保健センターのコーディネーター等が支援ツールを用いて主体的な健康職場づくりの支援を行うモデル事業を展開し、その効果を検証した。

**※用語の定義：** 本研究における「事業所における主体的な健康職場づくり」という用語は、事業所のメンバー（事業主・担当者・労働者等）が自ら事業所の健康課題を認識して何らかの対策を行うこと、と操作的に定義した。

## I. 支援機関へのヒアリング

### 1. 地域産業保健センターコーディネーターへのヒアリング

#### 1) 目的

本調査研究では、50人未満の小規模事業所の中心的な支援機関として位置づけられている地域産業保健センター（以下、地産保とする）における、中小規模事業所支援の現状と課題、他機関との連携状況、ならびに既存の支援ツールの活用可能性を明らかにすることを目的とした。

#### 2) 対象

平成18年8月、東京都内18箇所の地産保のうち、承諾が得られた10地産保のコーディネーター11名に対してヒアリングを実施した。

コーディネーターの有する資格は保健師5名、産業医1名であり、医師会の業務を兼務している事務職のコーディネーターは5名であった。

#### 3) 方法

6名のコーディネーターは個別に、5名のコーディネーターは集団で、それぞれ研究班員によってヒアリングを実施した。ヒアリングの実施前に、コーディネーターには事前アンケート（事業所へのアプローチの実際と事業所の反応および課題、事業所支援における支援ツールの活用可能性）を依頼し、その回答をもとにさらに詳細を尋ねる形でヒアリングを実施した。さらに、既存の支援ツール（平成15-17年度厚生労働科学研究費補助金の助成を受けて実施した「中小規模事業場の健康支援に関する政策・施策・サービスの連携に関する研究」において作成した「元気職場づくりアクションチェックリスト（詳細版、簡易版）」「元気職場づくり情報ガイドブック」「元気職場づくり活動ヒント集」）を提示・説明して、それらの活用可能性についても聴取した。

ヒアリングにおいては、対象者の有する専門資格や職位によって活動内容や課題に相違が現れることが予想されたため、職種等の背景要因にも注目し、それらについても情報収集した。

なお、ヒアリング対象者に対しては、研究の趣旨と、自由意思による研究協力であることや協力を辞退した場合に不利益は生じないこと、ならびに被調査者のプライバシーの保護や調査結果の公表時の匿名性の保持等についての倫理的配慮について説明し、書面による同意を得た上で実施した。

ヒアリングの結果は、5つの視点（新規事業所へのアプローチの現状と課題、登録事業所へのアプローチの現状と課題、関係機関・関係職種との連携の現状と課題、支援ツールの活用可能性、コーディネーター役割についての気づきと課題）から分析を行った。

#### 4) 結果

各コーディネーターからの発言内容を表I-1にまとめた。以下に、5つの視点からの分析結果を示す。

#### (1) 新規事業所へのアプローチの現状と課題

新規事業所の獲得にあたってのアプローチの方法としては、労働基準監督署や労働基準協会からの情報提供や事業所紹介によるところが最も大きかった。また、事業者の会合での説明や業界の機関誌・広報誌等、様々な媒体を利用した PR 活動も積極的に行われ、これらのアプローチによって地産保への登録につながったケースもあった。

事業所の反応としては、地産保への登録はするものの、事業所の業務優先といった風潮もあり、地産保への継続した支援は求めないという消極的なケースも多く見られた。先に述べた事業所の自発的な登録に関しては、その阻害要因として、取締りの印象が強い労働基準監督署の関連組織であるという警戒感が、地産保への自発的な登録を阻む要因になっている場合があることも語られた。

活動上の課題としてコーディネーターの意見を二分したのは、事業所への飛び込み訪問によって地産保への登録を促す働きかけであった。新規事業所の開拓が閉塞状況にある中で、積極的に事業所を訪問して事業所の健康課題を引き出したり地産保の事業概要を説明して、新たな事業所を獲得しようとするコーディネーターが存在する一方で、飛び込み訪問をしたいという意欲はあるもののその是非について戸惑いを感じたままになっているコーディネーターも存在した。より具体的には、地産保が権限を有しないことや事業所の反応を警戒してのためらいであった。一方で、限定された予算内で登録事業所に対応していくために、今以上の新規事業所開拓は行わない方針を持つ地産保もあった。さらに活動上の課題として、開設場所や時間の面で、事業所にとって健康相談窓口の利用が容易にできない可能性が指摘された。

#### (2) 登録事業所へのアプローチの現状と課題

多くのコーディネーターが重点を置いていた活動は、事業所への定期的な資料の発送と近況確認、年1回程度の事業所訪問であった。事業所訪問によって、産業医や保健師による健康診断の事後指導や健康相談、健康講話の PR や事前調整を行っていた。保健師コーディネーターの場合、自分自身で、それらの活動を紹介しつつ実践している例も見られた。また、一部の地産保では、作業環境に関する支援や、事業所ニーズに合う産業医を紹介することに力を注ぐことを重視していた。しかし、これについては必ずしも事業所のニーズに沿う産業医を派遣できるとは限らないという体制的な問題もあることが、語られた。

事業所の反応としては、地産保による支援に満足感を得られたという反応もある一方で、健診の事後指導のみに限定した支援を希望したり、事業所が必要とした時のみ対応してもらえばよいといった消極的な反応も多く見られた。また、産業医の変更を希望する事業所も多かった。

事業所の反応に影響を与えている要因としては、事業所の規模や経営状況もさることながら、安全衛生担当者の事業所内での立場（職位）や健康づくりへの意識などがあり、支援の受け入れにも影響していることが示唆された。

上記のように事業所からの積極的な支援の要望が見られない中で、活動上の課題として事業所のニーズをいかに引き出すかということ大切であり、そのための方策の1つとして、支援ツールの活用が有用であるとの意見が聞かれた。

#### (3) 関係機関・関係職種との連携の現状と課題

関係機関に関しては、労働基準監督署や労働基準協会との連携体制が強いことが明らかとなった。事業者団体や商工会、保健所・保健センターとの連携も挙げられた。しかし、組織的・体系的な連携は実施されておらず、コーディネーター個人の繋がりや意識に左右される部分が多いことが示唆された。

関係職種に関しては、社会保険労務士（以下、社労士とする）との連携を模索中であることが、多くのコーディネーターから聞かれた。現時点では、社労士と連携することで中小規模事業所により効果的な支援が行える可能性があるという期待のレベルにとどまっているが、今後はまず互いの役割を理解することから始めていく必要があるだろう。

#### (4) 支援ツールの活用可能性

事業所のニーズの引き出しや新規事業所の開拓に活用可能であると肯定的に評価された一方で、事業所の健康づくり活動に対する意識や取組み状況、および支援する側の力量に影響を受けやすいとの課題も示された。

#### (5) コーディネーター役割についての気づきと課題

保健師コーディネーターとしては、健康に関する相談に即座に対応できるため、事業所が地産保を利用することのメリットを実感できるという良い面があった。反面、コーディネーター役割と保健師役割の配分の難しさや産業医のアシスタント的役割にとどまっている現状では自主性・独自性が発揮し難いという位置取りの難しさがうかがえた。事務職コーディネーターにおいては、産業医への協力要請が容易であるというメリットがあった。両者に共通して、コーディネーター用の実践的な活動マニュアルが求められていた。

#### 5) 考察

今回のヒアリングによって、各地産保毎に比較的柔軟に運用されてきたコーディネーターの活動実態の概要を整理することができた。新規登録事業所の開拓に関する課題としては、登録する事業所の伸び悩みが挙げられる。健康相談窓口としての地産保は、開設場所が必ずしも便の良い立地でなかったり、利用可能な時間が限られていることから、事業所による利用が遅れている可能性がある。また、限られた予算に伴う活動時間の限界の中で現登録事業所への支援に加えて、新規事業所を開拓することが、コーディネーターにとってジレンマとなっていることが、新規事業所開拓が進まない要因の1つとも考えられる。

登録事業所に対する地産保コーディネーターの活動については、コーディネーターの有する資格により、その活動方法が異なっている可能性が示唆された。特に保健師コーディネーターについては、支援意欲や健康相談等に応じられる専門知識も備えており、事業所への直接的支援を行いながら、必要に応じてさらに登録産業医や他の専門機関などにつなげることが可能と考えられるが、現時点では必ずしも十分活用されているとは言えないことが示された。例えば、事業所訪問による健康相談・健康教育などは産業医が主となって行っており、保健師は産業医の補助的な役割を期待されている場合

も多く、保健師自身が本来備えている専門能力を発揮できないジレンマを抱えていることが示唆された。今後は、調整役割に加えて、事業所への直接的な保健活動を行いながら、事業所の主体性を引き出す支援ができるよう、保健師の活用が図られることが望ましいと考える。さらにそうした活動が出来るような予算確保・体制づくりも必要であると考えられる。

こうしたコーディネーター活動に対する事業所の反応に影響するものとして、安全衛生担当者の事業所内での立場（職位）や健康づくりへの意識が挙げられたことから、事業所支援活動を円滑に進めるためには、なるべく事業所内の職位の高い人へアプローチすることや、事業主や担当者の健康づくりに対する意識を啓発していく必要があると考えられる。活動上の課題として、事業所のニーズを上手に引き出し、事業所ニーズに対応できる産業医を紹介するなど、産業医と事業所の仲介・調整を行うことが大切であると考えられる。今回のヒアリング先では、「産業医の受け持ち事業所数が10社程度」とのことだったが、極端なケースでは産業医1名あたり100社以上を受け持っている例も見聞するところから、適切な産業医活動が行えるような基準づくりの必要もあると考えられる。

地産保コーディネーターの登録事業所に対する意識啓発ならびに専門職による直接的な健康支援により、健康職場づくりの必要性と意義が事業所に理解され、事業所が主体的・継続的に健康づくり活動に取り組むことが期待される。最終的には、健康職場づくり活動が主体的に行えるようになった事業所は地産保から自立して、有料の民間支援機関等を活用し地産保は別の新たな事業所を開拓して支援するといった好循環が得られることが目標となると考えられる。こうした主体的・継続的取り組みを事業所へ促すためにも、支援ツールの活用が有用であると考えられる。

支援ツールの具体的な活用可能性については、事業所が健康づくり活動に取り組むきっかけになる、あるいは職場風土の改革を促すことができるとして、地産保コーディネーターからの評価は高かった。その一方、ツールを活用するためには、事業所の健康づくりに対する意識向上や、ツールを紹介するコーディネーターの研修の必要性、コーディネーター活動における時間的制約が課題として挙げられた。以上のことから、支援ツールを活用した事業所支援活動の強化に向けて、地産保コーディネーターの活動条件の整備や研修の実施等が必要であることが示唆された。また、コーディネーターが有する資格によって着眼点に相違があることも示された。そこで、これらを相互に補完するような活動マニュアルの作成や、どのような資格であっても一定の支援スキルが担保できるような支援ツールの改良が重要であると考えられた。今後の検討課題としていきたい。

表 I-1 地域産業保健センターのコーディネーターへのヒアリング結果（10センター11名）

（ ）内は発言数

<p><b>I. 新規事業所へのアプローチの現状と課題</b></p> <p><b>【1】活動実態</b></p> <p><b>担当地域における事業所の特徴（16件）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業所数、従業員数、業種（12件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・業種は製造業や運送業など多岐にわたる（5件）</li> <li>・従業員数は数名から十数名の事業所が多い（4件）</li> <li>・分散事業所がある（2件）</li> <li>・従業員のほとんどがその地域の住民という関係にある（1件）</li> </ul> </li> <li>■ 健康づくりに対する意識（4件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康づくりに対する意識[健康と業績を関連づけては考えない]（1件）</li> <li>・業種によって健康づくりに対する意識が異なる（3件）</li> <li>[製本:納期を守るため残業が多く健康は後回し] [運送:生命に直結する業務なので管理が徹底している] [製造業:有害業務への丁寧な管理体制] (各1件)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>労働基準監督署、労働基準協会、市役所からの情報提供・紹介（38件）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働基準監督署からの紹介による活動（21件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督署が事業所へ地産保を紹介する（11件）</li> <li>・紹介の多くは労働基準監督署である（4件）</li> <li>・多くはないが、労働基準監督署からの紹介もある（3件）</li> <li>・名簿の提供を受け、事業所に資料を送付する（2件）</li> <li>・労働基準監督署からの紹介で事業者団体の理事長を紹介してもらい、そこから事業所へアプローチする（1件）</li> </ul> </li> <li>■ 労働基準協会からの紹介による活動（16件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準協会から提供された名簿に基づいて事業所へ電話をかける（13件）</li> <li>・労働基準協会から提供された名簿に基づいて事業所を訪問する（2件）</li> <li>・労働基準協会から提供された名簿に基づいて事業所へ資料を送付する（1件）</li> </ul> </li> <li>■ 市役所からの紹介（1件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康課長からの紹介は少ない（1件）</li> </ul> </li> </ul> <p><b>様々な媒体を活用した地産保のPR活動（25件）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業者と対面してのPR（15件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督署から事業者に対する説明の機会を提供してもらう（13件）</li> <li>・商工会の部会での説明会を実施する（2件）</li> </ul> </li> <li>■ 機関誌・広報誌への掲載（9件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・区報への掲載が実現した（3件）</li> <li>・業界誌へ掲載する（2件）</li> <li>・商工会誌へ掲載する（2件）</li> <li>・労働基準協会発行のたよりへ掲載する（1件）</li> <li>・経験上、口コミよりも広報での情報キャッチが大きいので、区報への掲載に期待がある（1件）</li> </ul> </li> <li>■ 地産保の方針（1件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・登録事業所拡大に関するセンターの方針は、PRを積極的に行うことである（1件）</li> </ul> </li> </ul> <p><b>地産保の活動案内パンフレット/ニュースレターの発行（13件）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 工夫している点（9件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の医療機関と混同しないよう、覚えやすい名称にタイトルを変更した（3件）</li> <li>・登録事業所になった時のメリットを強調した内容にした（2件）</li> <li>・事業所が興味を抱きそうなメンタルヘルス特集の内容にした（1件）</li> <li>・申込み用紙を切手を貼付する必要のある葉書からFAX用紙へ変更した（1件）</li> </ul> </li> </ul>
--

- ・地産保独自の送付書類は、緑色に統一し、スタイルを工夫した（1件）
- ・紙の厚さを掲示しやすくした（1件）

■ 頻度（4件）

- ・定期的に発行した（3件）
- ・適宜送付した（1件）

産業フェア等を利用した事業者への地産保の利用推奨（イベントの開催・参加）（8件）

■ 産業フェアの活用（6件）

- ・地産保の宣伝コーナー、健康相談コーナーを設ける（5件）
- ・事業者個別に働きかける（1件）

■ 健康セミナーの開催（2件）

- ・医師による健康相談を実施する（1件）
- ・保健師による健康相談を実施する（1件）

飛び込み訪問（11件）

■ 実施している（8件）

- ・アンケート用紙の配布と回収のために実施している（1件）
- ・PRのために実施している（7件）

■ 実施していない（3件）

- ・勝手にできない（1件）
- ・事業所に対して失礼である（1件）
- ・飛び込み訪問してもよいのか判断がつかない（1件）

健康相談窓口での相談活動（8件）

■ 対象者、利用者数（4件）

- ・相談利用者は少ない（3件）
- ・本来は事業所対象だが、事業所だけでなく区民すべてを対象として開催している（1件）

■ 少ない利用者数への対応（3件）

- ・利用者が少ないため開設窓口の削減を提案した（2件）
- ・開催場所を変更したことにより利用者が増加した（1件）

■ 実施担当者（1件）

- ・担当者は産業医と保健師である（1件）

サテライト（2件）

■ 利用者数（2件）

- ・サテライトの利用者は少ない（2件）

産業医による地産保の利用推奨（2件）

■ 産業医による利用推奨（2件）

- ・施設長会で説明会を開催した結果、複数の施設が登録した（1件）
- ・産業医自身のクリニックの患者にPRする（1件）

自発的な登録（5件）

■ インターネットの活用（4件）

- ・事業所がインターネットで情報を得て登録している（4件）

■ 事業所側の意識の向上（1件）

- ・安全衛生活動に対する事業者の意識が向上した結果としての登録である（1件）

口コミ（1件）

■ 口コミ（1件）

- ・口コミでの登録事業所の拡大はない（1件）

登録可能性のある事業所への訪問前の事前調査（1件）

■ 十分な事前準備（1件）

- ・詳細な下調べをしてから訪問する[従業員数、業種、衛生管理体制、社是]（1件）

事前調査のためのコーディネーターによる事業所訪問（3件）

■ 詳細な事業所把握（3件）

- ・事業内をすべて見せてもらう[作業環境、休養室等の施設全般、食生活等]（3件）

【2】事業所の反応

積極的な反応（17件）

■ 地産保への登録（7件）

- ・地産保への登録に結びついた（7件）

■ 講演への好意的な反応（5件）

- ・講演の反応は良好である（2件）
- ・講演することで次回の講演依頼が来る（2件）
- ・健康講話が参加者にとって継続的健康づくり活動のきっかけづくりになる（1件）

■ 要因として事業所の現在の健康づくり活動（2件）

- ・すでに健康づくり活動に取り組んでいる事業所は反応がよい（2件）

■ ニュースレターへの好意的な反応（1件）

- ・ニュースレターが壁面に掲示された（1件）

■ コーディネーターの説明への好意的な反応（1件）

- ・コーディネーターの説明に興味を示す（1件）

■ 波及効果（1件）

- ・他の事業所への宣伝周知になる（1件）

消極的な反応（17件）

■ 健康づくりに対する意識（9件）

- ・業務が優先している（4件）
- ・必要性を感じていない（2件）
- ・外部者を事業所へ入れることへの抵抗感がある（1件）
- ・健康づくりに興味がない（1件）
- ・外部の干渉を好まない（1件）

■ 地産保への登録には至らない（4件）

- ・健康講話・説明会でのその場の反応はよいが、登録には至らない（2件）
- ・ある程度関係性はできても、登録には至らない（1件）
- ・資料の配布では反応がなかった（1件）

■ 地産保に対する認識（3件）

- ・飛び込み訪問をしたが反応は悪かった（2件）
- ・事業所にとって、地産保は労基署の下位組織という認識があり警戒感を抱いている（1件）

■ 地産保への登録後の支援には消極的（1件）

- ・登録はするが、積極的な支援は希望せず、必要な時は事業所から連絡するという（1件）

【3】活動していく上で困難と感じている点

アプローチ方法の1つとしての飛び込み訪問（4件）

■ 実施にあたってのたらい（4件）

- ・自分が権限を持たないことや事業所の反応を警戒し躊躇する（4件）

登録事業所数の増加、健康相談窓口の利用活性化（1件）

■ 日時（1件）

- ・登録事業所数の増加や健康相談窓口の利用活性化のために相談日時を考慮する必要がある（1件）

健康相談窓口での相談活動（1件）

■ 人員配置（1件）

- ・利用者数に見合った人員配置が必要である（1件）



#### 登録産業医の活動 (4件)

- 産業医の認識 (4件)
  - ・ 産業保健に対する認識が薄いようである (2件)
  - ・ 地産保活動が知られていないようである (1件)
  - ・ 特定の活動に限定されている (1件)

#### 労働基準監督署の活動 (1件)

- 監督官の意識と取り組み (1件)
  - ・ 新規の登録事業所数は監督官の熱意や意識に左右されることもある (1件)

#### 地産保内での会議 (3件)

- 開催頻度 (3件)
  - ・ 話し合いの機会が少ない (3件)

#### 地産保でのモデル事業の実施にあたって (2件)

- 産業医優先の計画立案 (2件)
  - ・ 事業所側の事情が配慮されず、産業医側の都合優先で計画されている面もあるようだ (2件)

#### 登録事業所数 (4件)

- 登録勧奨と予算のジレンマ (4件)
  - ・ 予算の関係でこれ以上の新規事業所開拓は行わないが、状況によって対応している (4件)

## II. 登録事業所へのアプローチの現状と課題

### 【1】活動実態

#### 登録後の初回アプローチ (3件)

- 具体的な実施内容 (3件)
  - ・ 地産保の活動紹介、事業所のニーズ把握を行う (3件)

#### 事業所における健康相談 (26件)

- 頻度 (1件)
  - ・ 1年に1-2回から2ヵ月に1回訪問する (1件)
- 日時 (3件)
  - ・ 事業所のニーズに配慮して相談時間を決める (1件)
  - ・ 産業医の事情に配慮して相談時間を決める (1件)
  - ・ 事業所と産業医の日程の合う日に実施できるよう柔軟に対応している (1件)
- 担当者 (3件)
  - ・ 産業医とコーディネーター(保健師)の2人で訪問する (2件)
  - ・ 産業医2人で訪問する (1件)
- 健診の事後指導 (8件)
  - ・ 事業所訪問での主たる支援内容は健診の事後指導である (8件)
- 作業環境についての助言 (5件)
  - ・ 職場巡視を行う (2件)
  - ・ 有機溶剤使用に対する助言や指導は少ない (1件)
  - ・ 作業方法についての指導をする (1件)
  - ・ 事業所のニーズに応じて作業環境について講演する (1件)
- 産業医との役割分担 (1件)
  - ・ 産業医と役割分担を調整する (1件)
- 保健師コーディネーターによる事業所における健康相談 (2件)
  - ・ 現在は実施していない (1件)
  - ・ 健診の事後指導の実施にあたって、健診機関の医師に指示を出してもらうために医師を訪ねる (1件)

- 地産保によって異なる支援内容 (1件)
  - ・ 文書による健診の事後指導は実施しない (1件)
- 家族を交えた健康相談 (1件)
  - ・ 家族を交えた健診の事後指導を行う (1件)
- 看護職の活用 (1件)
  - ・ 看護職の活用はしていない (1件)

#### 事業所における健康相談に関わるコーディネーターの動き (14件)

- 事業所と産業医のマッチング (8件)
  - ・ コーディネーターは事業所と医師との調整役である (4件)
  - ・ あらかじめ産業医の経歴を把握しておき、事業所のニーズに合った産業医を派遣する (3件)
  - ・ 事業所のニーズに合った産業医を派遣するとともに、事業所に対してもしっかりした対応を求める (1件)
- 事業所のニーズ把握 (3件)
  - ・ 訪問による事前調査はコーディネーター1人で実施する (2件)
  - ・ 事業所における医師の健康相談に同行し、事業所のニーズを把握したり、パンフレットを配布する (1件)
- 事業所への支援姿勢 (2件)
  - ・ 産業医に対しては事前に説明し、活動に十分な理解が得られた上で訪問してもらう (1件)
  - ・ 謙虚な心構えで事業所の支援を行う (1件)
- 産業医とコーディネーターの信頼関係 (1件)
  - ・ 産業医とコーディネーターには信頼関係が必要である (1件)

#### 事業所への定期的な連絡 (9件)

- ニュースレターの発行 (3件)
  - ・ 産業医と保健師が作成するニュースレターを発行している (1件)
  - ・ ニュースレターの送付で定期的に事業所の近況をうかがう (2件)
- 法規則等についての情報提供 (3件)
  - ・ 通達等を送付して情報提供をする (3件)
- 電話や手紙での近況確認 (3件)
  - ・ 電話連絡で定期的に事業所の近況をうかがう (2件)
  - ・ 訪問と訪問の合間に定期的に電話や手紙で連絡を取る (1件)

#### 登録産業医数 (3件)

- 登録産業医数とその変動 (3件)
  - ・ 徐々に地産保への理解が得られるようになったことが登録産業医数の増加に反映されている (1件)
  - ・ 事業所を訪問する産業医数は29人である (1件)
  - ・ 産業医の受け持ち事業所数は1人10社程度を上限としている (1件)

#### 登録事業所の管理方法 (1件)

- ファイル作成 (1件)
  - ・ 事業所毎のファイルを作成している (1件)

#### 登録事業所の入れ替え (1件)

- 入れ替え (1件)
  - ・ 事業所の上の了承の上、3年程度で登録を解消し、新たな事業所を登録する (1件)

### 【2】事業所の反応

#### 積極的な反応 (5件)

- 満足感 (3件)
  - ・ アンケートによると約9割の事業所が満足している (2件)
  - ・ 情報提供のための資料送付を喜んでくれる (1件)
- 担当者の立場に左右される (1件)
  - ・ 担当者の事業所内での地位に関係する (1件)

- 登録の契機が継続に影響（1件）
  - ・労働基準監督署からの紹介事業所は登録が継続する傾向にある（1件）

#### 消極的な反応（12件）

- 産業医による支援への反応（7件）
  - ・産業医の変更を希望する（5件）
  - ・事業所の登録継続に産業医の力量が関わっている可能性がある（2件）
- 職場特性（3件）
  - ・事業所規模や担当者の事業所内での地位に左右される（1件）
  - ・担当者の交代の際に引継ぎが行われない（1件）
  - ・業務優先（1件）
- 事業所による支援内容の限定（2件）
  - ・健診後の事後指導のみを希望する（1件）
  - ・利用するメリットはないが、必要時は対応してほしい（1件）

### 【3】活動していく上で困難と感じている点

#### より積極的な支援の必要性（2件）

- 事業所のニーズに基づいた支援（1件）
  - ・事業所からの積極的な要望がなければ通常の業務範囲にとどまってしまう（1件）
- 健診を受診していない事業所への支援をする必要性（1件）
  - ・地産保未登録、健診未実施などの事業所へ支援をしたい（1件）

#### 産業医と保健師コーディネーターの役割分担（1件）

- 保健師による健康相談（1件）
  - ・産業医と役割を分担している（1件）

#### 産業医の活動（9件）

- 力量（5件）
  - ・産業医の力量に差がある（3件）
  - ・産業医の力量は事業所の登録継続に影響している可能性がある（2件）
- 診療形式の活動（4件）
  - ・診療というスタイルになってしまう場合がある（4件）

### 【4】困難な点への対応

#### 産業医の交代（1件）

- 利用者評価の導入（1件）
  - ・利用者評価を取り入れ、産業医を事業所からの要望で替えられるようなシステムにしたかどうか（1件）

### Ⅲ. 関係機関/関係職種との連携の現状と課題

#### 【1】事業者団体、労働基準監督署、労働基準協会等へのアプローチ

##### 事業者団体（4件）

- アプローチの対象（3件）
  - ・運送業や建築業等の事業者団体にアプローチした（2件）
  - ・工業団地へアプローチした（1件）
- アプローチの内容（1件）
  - ・地産保の事業を周知する（1件）

#### 商工会議所、商工会（8件）

- アプローチの方法（6件）
  - ・健診の事後指導に地産保を活用してもらえよう依頼する（2件）
  - ・健康講話を実施する（2件）
  - ・部会に参加して地産保活動をPRする（1件）
  - ・健診機関の紹介を相談されたことから関係ができた（1件）
- 連携には至らず（2件）
  - ・挨拶程度にとどまり連携には至っていない（2件）

#### 市役所（3件）

- 健康相談の対応（3件）
  - ・生活経済課から健康相談の対応を依頼される（3件）

#### 健康保険組合（1件）

- 健康保険組合を利用した活動の周知（1件）
  - ・健康保険組合へ地産保活動をPRする（1件）

#### 労働基準監督署、労働基準協会（10件）

- 労働基準監督署との連携（6件）
  - ・一番お世話になったのは労働基準監督署である（2件）
  - ・労働基準監督署との関係は良好である（2件）
  - ・監督官によって紹介事業所数に偏りがある（1件）
- 労働基準協会との連携（4件）
  - ・労働基準協会との関係は良好である（4件）
  - ・一番大事なのは労働基準協会である（1件）

#### 児童相談所（1件）

- 関係の基礎作り（1件）
  - ・役に立つか立たないかは別として挨拶しておく（1件）

#### 全体（2件）

- 連携を重視（2件）
  - ・顔つなぎが大切である（1件）
  - ・つながりを大切にする（1件）

### 【2】地域保健との連携

#### 協働事業の実施（6件）

- 連携の実際（4件）
  - ・地域保健サイドに地産保への認識不足がある（1件）
  - ・事業があれば関わる程度である（1件）
  - ・うつ対策のアンケートに協力した（1件）
  - ・地産保ではモデル事業を区との協働事業として計画しようとしていない（1件）
- 運営協議会への参加（2件）
  - ・保健所長の参加はあるが少ない（1件）
  - ・より実践に近い担当者が参加している（1件）

#### 実務者レベルでの協働・連携体制（14件）

- 連携についての認識・要望（5件）
  - ・自分を振り返って保健所保健師時代は地産保に対する認識は低かったと思う（1件）
  - ・実務者同士は話しやすい（1件）
  - ・保健所保健師は忙しいので難しい（1件）
  - ・健康は職場も考慮に入れる必要があるということを地域保健サイドに理解してもらいたい（1件）
  - ・保健所の体制がわかりづらい（1件）

- 地産保から保健所への働きかけ (5件)
  - ・地産保の保健師コーディネーターから保健所への働きかけを行う[保健所へ出向き、保健師PR] (3件)
  - ・地産保の事務職コーディネーターから保健所への働きかけを行う (1件)
  - ・保健所に紹介しても受け入れてもらえなかったケースがある (1件)
- 保健所へ働きかけたことによる事業所からの反応 (3件)
  - ・事業所からの連絡はない (3件)
- 保健所から事業所への働きかけ (1件)
  - ・地産保の保健師の活用を勧めてくれる (1件)

### 【3】他職種との連携

#### 社労士 (5件)

- 連携を模索中 (5件)
  - ・連携を模索中である (5件)

### IV. 支援ツールの活用可能性

#### 支援ツールへの肯定的評価 (9件)

- 活用することでの事業所にとってのメリット (5件)
  - ・支援ツールによって事業所内の話し合いの機会を作ることは大切である (1件)
  - ・事業所が安全衛生活動における問題点を認識でき、意識改革にもつながる (2件)
  - ・ツールの必要性を感じる (1件)
  - ・ぜひ現場の人に見せたい (1件)
- 地産保における保健師活動の参考 (2件)
  - ・事業所にニーズを引き出し、主体的な活動ができるように支援ツールを活用した保健師活動がしたい (2件)
- 新たな事業所開拓に活用可能 (1件)
  - ・新たな事業所開拓に活用可能である (1件)
- タイトルがよい (1件)
  - ・タイトルがよい (1件)

#### 支援ツールを活用する際の阻害要因 (10件)

- 事業所の健康づくりに対する意識と取り組み (5件)
  - ・事業所では日々の業務に追われて余裕がない (3件)
  - ・事業所の健康づくり活動に対する意識に左右される (2件)
- 事業所にツールを紹介する職種 (3件)
  - ・紹介する側のトレーニングが必要である (1件)
  - ・産業医による支援ツールの活用は困難かもしれない[スキルがない] (1件)
  - ・産業医による支援ツールの活用は困難かもしれない[時間がない] (1件)
- 地産保での活動上の制約 (2件)
  - ・コーディネーターは産業医との同行訪問のため時間的制約がある (1件)
  - ・地産保の他の事業との関係で、現時点では活用する余裕がない (1件)

#### 支援ツールの活用方法 (8件)

- コーディネーターによるツールの紹介 (5件)
  - ・コーディネーターによる活用が可能である (5件)
- ツールの体裁 (1件)
  - ・冊子かCD-ROMかという、冊子のほうがよい (1件)
- ツールの活用を働きかける際の事業所側の人物の立場 (1件)
  - ・働きかけの対象はまず担当者であろう。もちろん事業主の意向も重要である (1件)
- ツールを紹介する際の労働基準監督署による支援 (1件)
  - ・ツールの紹介には労働基準監督署の支援が効果的である (1件)

### V. コーディネーターの役割についての気づきと課題

#### コーディネーターとしてのキャリア (17件)

- 経験年数 (6件)
  - ・経験年数は4-9年である (6件)
- 経歴 (6件)
  - ・産業看護職としての経験がある (3件)
  - ・保健所保健師としての経験がある (3件)
- コーディネーターとなるきっかけ (5件)
  - ・コーディネーターの求職情報は職安で得た (2件)
  - ・医師会事務長と兼任している (1件)
  - ・保健所長から紹介された (1件)
  - ・産業医から紹介された (1件)

#### 勤務体制 (9件)

- コーディネーター2人体制 (6件)
  - ・コーディネーターは2人体制である (6件)
- 勤務時間 (3件)
  - ・産業医との連絡が円滑に取れるよう、昼食をはさんで勤務時間が設定されている (2件)
  - ・隔日で地産保から連絡が来る (1件)

#### コーディネーターの待遇 (3件)

- 専用スペース (3件)
  - ・専用部屋が与えられない (3件)

#### コーディネーターの役割 (28件)

- 保健師コーディネーターとしての位置づけの難しさ (13件)
  - ・コーディネーター役割と保健師役割を同等の配分で活動している (3件)
  - ・(コーディネーターではなく)「保健師活動」をしている (2件)
  - ・就任当初は保健師としての活動ができることを期待していた (1件)
  - ・本来やりたい仕事とのギャップがある (1件)
  - ・掘り起こしや営業的な業務をすることへのジレンマがある (1件)
  - ・事務作業が多い (1件)
  - ・産業医を補助する役割を期待されていると認識している (1件)
  - ・保健師としてのアイデンティティを保つのが難しい (1件)
  - ・保健師はコーディネーターに徹し、健康相談は医師が行うことが期待されている (1件)
  - ・地産保内の他職種に保健師コーディネーターの立場や役割を理解してもらいたい (1件)
- コーディネーターとして期待される役割 (9件)
  - ・関係機関との連携をとるスキルが必要である (3件)
  - ・現在もう1人コーディネーターとして事務職を募集中であるが、互いに相談しながら業務を進めていける保健師を希望している (2件)
  - ・地産保の看板表示がない (1件)
  - ・難しい仕事である (1件)
  - ・資格に関わらず中堅年齢の人材がふさわしい (1件)
  - ・産業医のコーディネーターも望ましい (1件)
- コーディネーター活動マニュアルの必要性 (5件)
  - ・現在、マニュアルと言えるものがない (4件)
  - ・コーディネーターにしぼったマニュアルが必要である (1件)
- コーディネーター間の情報交換 (1件)
  - ・保健師コーディネーターとの情報交換を希望している (1件)

#### 保健師がコーディネーターであることのメリット (3件)

- 保健師がコーディネーターであることのメリット (3件)
  - ・健康に関する相談に即座の対応が可能である (2件)
  - ・傾聴の姿勢を示す (1件)

#### 産業医によるバックアップ、協働 (5件)

- 産業医との良好な関係 (3件)
  - ・産業医がよい相談相手になってくれる (1件)
  - ・産業医とは持ちつ持たれつの関係 (1件)
  - ・産業医は皆協力的である (1件)
- 指示系統 (1件)
  - ・産業医の監督下で動くが、必要以上の干渉はされない (1件)
- 役割分担 (1件)
  - ・産業医との明確な役割分担が必要で、でしゃばらないことが大切である (1件)

#### 地産保の仕組み、運営 (10件)

- 医師会への委託 (2件)
  - ・医師会は、医師に偏りがちのため、多機関・多職種活用上は、医師会以外の機関(労働基準監督署等)への委託が望ましい (1件)
  - ・医師会以外への委託は考えられない状況なので、地産保においては保健師等の多職種の活用が重要になる (1件)
- 会議の設置 (8件)
  - ・運営協議会では年々参加者の関心が高まり協力的になっている (4件)
  - ・「センター会議」を設置し、月1回開催している[医師と労働衛生コンサルタント、保健師コーディネーターが参加] (3件)
  - ・産業医の考えで進められていく傾向にある (1件)

## 2. 関係機関・関係職種へのヒアリング

### 1) 目的

地域産業保健センター(以下、地産保とする)以外で、中小規模事業所への健康支援を行える可能性のある地域の関係機関・関係職種からの中小規模事業所への支援の現状と課題、地域の諸機関との連携状況、ならびに支援ツールの活用可能性について明らかにすることを目的とした。

### 2) 方法

#### (1) 対象者

10機関(2保健所、3労働衛生機関、2社会保険労務士(以下、社労士)会、1労働組合連合会、2健康保険組合)に所属する24名(保健師10名、事務職7名、社労士5名、医師2名)。

#### (2) 主なヒアリング内容

①中小規模事業所への支援の実態と課題、②関係機関・関係職種との連携の現状と課題、③事業所支援における「元気職場づくり支援ツール」(「元気職場づくりアクションチェックリスト(詳細版、簡易版)」「元気職場づくり情報ガイドブック」「元気職場づくり活動ヒント集」)の活用可能性。

#### (3) ヒアリングの実施方法と倫理的配慮

対象者にはヒアリングの実施前に、事前アンケート(中小規模事業所への支援の実態と課題関係機関・関係職種との連携の現状、支援ツールの活用可能性)を依頼し、その回答を基に研究班員がさらに詳細を尋ねる形でヒアリングを実施した。

ヒアリング対象者に対しては、研究趣旨と自由意思による研究協力であることや協力を辞退した場合に不利益は生じないこと、ならびに被調査者のプライバシーの保護や調査結果の公表時の匿名性の保持等についての倫理的配慮について説明し、書面による同意を得た上で実施した。

#### (4) 分析の視点

各々の機関種別毎に、①事業所への支援の現状と課題、②関係機関・関係職種との連携の現状と課題、③支援ツールの活用可能性の3点について分析した。

### 3) 結果 (表I-2)

表I-2に、ヒアリング結果の一覧を簡便にまとめた。各支援機関毎のヒアリング結果の詳細を、表I-3～I-12に記した。

#### A. 保健所 (表I-3、I-4)

##### ① 支援の実態と課題

保健所において職域保健に関する現状把握は不十分だが、特定の分野(メンタルヘルスなど)のモデル事業は実施しており、分野を限れば保健所の事業として職域への健康支援の実施は可能であろうとの意見であった。また、小規模事業所対象の健診の実施(委託事業)、事業所への健診結果の返却を行っている保健所があった。

## ② 関係機関・関係職種との連携の現状と課題

連携先関係機関は、労働基準監督署、労働基準協会、商工会議所・商工会、地産保であった。職種としては、産業医や産業看護職が挙がっていた。職域を含めた看護職研修会を実施したり、地産保運営協議会参加を通じて情報交換を行っていた。

課題としては、健康管理・健康づくりに関する事業主の認識の重要性を挙げており、事業主へのアプローチの必要性を認識していた。また、保健所としては、職域（事業所）への支援活動は本来業務でないとの認識が強く地産保への期待が高かった職域支援への取り組み姿勢は、モデル事業として取り組んだ保健所と、そうでない保健所により意欲の差が見受けられた。

## ③ 支援ツールの活用

ツール活用の前提として、事業所の意識が高いことや、やる気が必要と認識していた。対象となる事業所を動機づけるための技量がツールを紹介する保健師に求められるため、その技量を上げるための研修会開催を研究者へ期待していた。

ツール別では、アクションチェックリストについては概ね肯定的だが、項目数が少ない方がよいとの意見もあった。情報ガイドブックは、食生活や運動など保健指導に関する内容が加われば、保健師としても事業所支援に使いやすいとの意見があった。ツール全体としては活用可能であるが、事業所への普及については、地産保・税務署・商工会からの紹介とするとよいとの意見も聞かれ、保健所自体が普及活動を行うことには、やや消極的な姿勢も見られた。

## B. 労働衛生機関（表 I-5、I-6、I-7）

### ① 支援の実態と課題

労働衛生機関の実施する支援は、主に加盟団体による中小規模事業所の健診実施であり、本部と支社、支部・支社単独などの単位で行われていた。契約によっては、事後指導、環境調整、健康情報の提供、他機関紹介、産業保健活動計画協力、メンタルヘルス対策などもあるが、有料のため経済的に負担が大きく、利用が進んでいない現状があるとのことであった。

課題としては、従業員数に応じて支援の報酬を受けるしくみであるため、従業員数の少ない中小規模事業所では不採算になることがあげられた。これは中小規模事業所が一定数集まって団体を形成し、労働衛生団体と契約することで解決されるとの意見であった。このほか、事業所側の問題として、事業所の担当者の交代が多く、継続的な体制や仕組みができていないことや、事業主や担当者自身が事業所全体としての健康職場づくり活動の必要性を認識するには至っていないことが挙げられ、中小規模事業所の事業主への知識・情報提供の必要性を認識していた。

### ② 関係機関・関係職種との連携の現状と課題

連携機関は、労働基準監督署、労働基準協会、事業者団体、商工会議所・商工会、地産保、産業保健推進センター、保健所・保健センターであった。職種では、産業医、産業看護職、労働衛生コンサルタント、中小企業診断士であった。今後の課題としては、どこで健診や保健指導が受けられるかというような情報を、中小規模事業所に向けて、中小規模事業所を取りまとめている機関（共済組合、商工会議所など）から情報提供が行われることが期待されていた。また、地域の関係機関同士の連携が少ないため、連携体制づくり・システム（協議会）の必要性があること

が挙げられた。

### ③ 支援ツールの活用

アクションチェックリストは健診結果に同封するなどにより、事業所の健康づくり活動に活かせるだけでなく、事業所担当者用の研修会等でのテキストとしての活用や産業保健活動についての啓発資料としての活用も可能であるとの意見が聞かれた。さらに、中小規模事業所を支援する保健師等の専門職のスキルアップへの活用も挙げられた。

## C. 社会保険労務士会（社労士会）（表 I-8、I-9）

### ① 支援の実態と課題

社労士は、関与率は40%程度と、約半数の中小規模事業所への労務管理支援を行っている職種である。社労士会は、所属する会員（社労士）への情報提供等の支援を通じて、間接的な中小規模事業所支援を行っている。社労士は、賃金・解雇や過重労働など人事・総務に関する支援を主な仕事としている。課題としては、事業所側に過重労働やうつなどの予防意識が低いこと、中小規模事業所は経済的余裕がないため、無料で利用できる公的な総合的相談窓口（振り分け機能）が必要であることなどが指摘された。

### ② 関係機関・関係職種との連携の現状と課題

連携機関としては、労働基準監督署、労働基準団体、事業者団体、商工会議所・商工会、産業保健推進センター、社労士会が挙げられた。職種としては、税理士、行政書士、弁護士等との連携の必要性を認識していた。課題としては、産業保健推進センターなど、労働安全衛生に関して活用可能な機関が社労士自身や一般の事務所等に周知されていないことが挙げられた。社労士会などを通じてこれらの機関や職種の周知を図っていききたいとのことであった。

### ③ 支援ツールの活用

視覚的に見やすく、具体的健康づくりプランおよび活用可能な多機関の情報が掲載され使いやすく、社労士自身にとっても貴重な情報源になるとの評価が得られた。また、情報ガイドブックの内容として、人事担当者向けに長時間労働の削減などの労務管理情報の追加要望があった。

## D. 労働組合連合会（表 I-10）

### ① 支援の実態と課題

労働組合連合会として、加入する労働組合支援の企画や研修を行っている。労働組合に所属する8割が中小規模事業所である。共同企画として安全衛生・メンタルヘルス対策に取り組み始めたとのことであった。課題として、中小規模事業所は人的・経済的側面から安全や健康まで手が回らないことや、事業主の理解を得る必要があることなどが挙げられた。

### ② 関係機関・関係職種との連携の現状と課題

連携機関は、労働基準監督署、事業者団体、産業保健推進センター、カウンセリング機関であった。職種は、産業看護職、カウンセラーであった。連携の必要性は強く認識されており、課題としては、職場・組織を知る専門職との連携が挙がっていた。

### ③ 支援ツールの活用

事業所が自主的に取り組めるツールとしてとてもよくできていると高い評価が得られ、今後の積極的かつ継続的な活用を図りたいとのことであった。課題として、労働組合連合会は重層的な組織のため、ツール活用方法伝達の仕組みづくりの必要性や、加入する多様な業種ごとの健康課題・ニーズの特徴をツールに反映させる必要性が挙げられた。

#### E. 健康保険組合（表 I-11、I-12）

##### ① 支援の実態と課題

健康保険組合には専門職（保健師、栄養士、運動指導士など）が配置されているが、全事業所への均一的な働きかけは難しいため、事業所の自立が課題となっていた。事業主の健康づくりへの意識はまだ不十分であり、従業員の健康管理が生産性向上につながる事を理解してもらい、健康づくり活動に主体的に取り組んでもらう必要があるとの意見であった。その意味でも事業主の意識啓発が保健師に求められていることから、保健師の技量向上が必要であるとの意見があった。

##### ② 関係機関・関係職種との連携の現状と課題

関係機関との連携の必要性は認識されており、労働基準監督署、地産保、産業保健推進センター、保健所・保健センターとの連携を取っていた。職種としては、産業医、産業看護職である。事業所の事業主や従業員に産業医の活用方法を周知することも課題である。

##### ③ 支援ツールの活用

ツールは、きっかけづくりとして意識のある事業所で活用可能である。情報ガイドブックは、情報が整理されており使いやすい、活動ヒント集は、職種や職務によって参考となる事例が異なるとの意見があった。ツール全体としては、保健師活動の標準化や健保のスタッフ教育など、保健師・スタッフの技量向上に活用可能であるとの意見であった。

#### 4) 考察

中小規模事業所への支援活動・ツール活用可能性について、機関別、ツール別に考察する。

保健所では、産業保健に関する情報や知識が不足していること、他業務で忙しいことから、事業所支援への意識は必ずしも高くはなかった。保健所によって、職域支援への意識に違いがみられたことは、職域支援への取り組みのモデル事業実施経験の有無や、都道府県からの地域・職域連携の意義の伝達不足による影響があった可能性が考えられる。しかし、事業所支援や地域・職域連携の必要性は保健所でも認識されており、今後、二次医療圏毎の地域・職域連携推進協議会の立ち上げなどの動きが活発になれば、これらのツールを活用した事業所支援が普及可能であると思われる。中でも、情報ガイドブックにより、地域・職域間の他職種・他機関の情報を得られ、地域資源を有機的に活用できる可能性があると考えられる。さらに、従業員への個別指導だけでなく事業所の作業環境、職場風土など事業所全体の支援につながる支援が展開しやすくなると考えられる。

労働衛生機関では、健診・事後指導などの事業所支援活動の中に、ツールを取り入れる可能性があると考えられる。また、産業保健活動の理解を得るための事業所向け資料として、事業所が健康づくりに取り組む前の段階で、健康づくりの基礎的知識普及のツールとしても活用可能であ

ると思われる。事業所支援への活用のほかに、支援者側のテキストとして、保健師活動の標準化に向けた活用など、支援者の育成やスキルアップに活用可能と考えられる。社労士へのヒアリングでは、現在の活動の中でツールを活用可能であるとの意見であった。ヒアリングの際に要望があったように、情報ガイドブックの内容として、人事担当者向けに健康に直結しやすい労務管理に関する情報を追加すると、さらに興味を引く内容になる可能性がある。また、産業保健の支援サービス機関については、社労士への情報提供が行き渡っていない可能性がある、社労士への産業保健に関する研修会などにより、共通理解を図っていく必要があると考えられる。今後、地域・職域保健の連携を強化し、行政の関連部署を通じて社労士団体への働きかけをスムーズに行えるとよいと思われる。さらに、中小規模事業所との関わりが強い税理士との連携も視野に入れていく必要があると考える。

今回、話を聞くことができた労働組合連合会では、加入事業所の自主的取り組みを図るうえでのツール活用を積極的に検討したいとの意向があった。労働組合連合会を通じての普及により、長期的、全国的なツール活用につながる事が期待される。少ない人数の専門家がすべて直接的にツールの活用方法などを指導・支援するには限界があると思われるため、労働組合内部での人材育成が行われるとことにより、普及に向けた大きな推進要因になり得ると考えられる。また、労働組合としての取り組みであるため、生産性への効果などを評価し得る情報を得られる可能性があり、ツールを活用した健康職場づくりの進展に寄与することが期待される。

健康保険組合は、昨今の労働安全衛生法改正や医療制度改革に伴い、健診・保健指導における役割がさらに重要になることが推測される。メタボリックシンドロームに対するハイリスクアプローチのみではなく、貴重な職場訪問の機会を活用して、事業所のニーズに合わせた職場全体の健康づくり（ポピュレーションアプローチ）を同時に展開していくことが望ましく、その際に今回使用したような支援ツールを活用可能であると考えられる。さらに、健康保険組合毎に加入事業所の業種・職種に合った事例を掲載することなどができると、より事業所の関心を高めることが出来ると考えられる。

ツール別では、アクションチェックリストにより事業所が自主的に取り組みやすくなるとの意見が多く聞かれ、これから健康づくりに取り組む意欲のある事業所にとって有用である可能性が示唆された。また、情報ガイドブックについては、公的機関の URL にこれらの情報が掲載され、情報の更新が適宜なされれば、必要な情報に事業所がさらにアクセスしやすくなると考えられる。ツール全体の活用可能性として次の3点が挙げられる。①事業所の自主的な健康職場づくり活動への取り組みの促進、②事業主・担当者への教育など事業所側の人材育成・啓発、さらに、③保健師等の産業保健専門家（支援者側）スキルアップへの活用、である。

#### 5) 結論

以上のことから、これらのツールを活用することにより、多機関・多職種による事業所支援が展開しやすくなる可能性が示唆された。今後は、ツールの改善ならびに汎用化を図るとともに、ツール活用を支援する人材を広く育成していくことによって、活動の普及・推進につながる事が期待される。

表 I-2 関係機関・関係職種へのヒアリング結果一覧表

事例番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
種別	保健所	保健所	労働衛生機関	労働衛生機関	労働衛生機関	社労士	社労士	労働組合	健康保険組合	健康保険組合
所要時間[分]	100	90	75	90	90	60	120	90	60	70
ヒアリング対象人数	4	4	3	1	3	2	3	2	1	1
対象の職種・職位	保健師4名 うち係長級1名	課長級医師1名 係長級保健師1名 係長級事務1名 保健師1名	部長級1名 係長級2名	保健師1名	部長級医師1名 課長級1名 事務1名	部長級1名 課長級1名	社労士3名	課長級事務1名 保健師1名	保健師1名	保健師1名
支援の有無	なし/あり	1	1	1	1	1	1	1	1	1
支援内容	健康相談 事後指導実施 環境調整実施 他機関紹介 健康情報提供 その他	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1
現状	うつ対策、中小企業 大企業・中小企業 対象の調査、 メンタルヘルス相 談。	中小企業の現状 把握ができていな い。 中小対象の健診 実施、保健師が健 診フォローはして いない。	健診は経済的に負 担。 医療管理システム 不活用。 保健師の電話問合 せどまじり。保健指導 には積極的 に産業界内を同封 も効果不明。	事業所訪問(月1) ツールを担当者、上 司への説明資料とし て活用し、反応が良 かった。	事業主の健康管 理意識薄い、知識 不足。 事後指導(有料) は実施。事業所少 ない。生産性低 下。時間外手当な ど負担が多い。	7千人会員対象の 支援。 社労士1名あたり 10-40社の事業所 担当。 社労士は事業所 へ衛生講話、指導 も実施。	関与至40% 事業所:100名、30名 未済など多様。取 組、IT系多く、設立5 年以上。 派遣労働、メンタル ヘルス(人間関係) 問題などへの助言。 小規模は病気の症 例、就業規則の整 備を行う。 事業所は健診のみ で予防意識弱い。	無料で総合的な相 談窓口(盛り分け機 関)が必要。 無料で総合的な相 談窓口(盛り分け機 関)が必要。 無料で総合的な相 談窓口(盛り分け機 関)が必要。 無料で総合的な相 談窓口(盛り分け機 関)が必要。	事業所の自立が 目覚めつつある。 保健師がトップと保 険組合との関係が良 くなっている。事業 所が健康向上支 援として①産業管 理者の設置、②作 業環境の改善、③ 産業医配置。	保健師2名、栄養 士6名、非常勤運 動指導士。 業種で集中的な均 一な働きかけは困 難。 4755千のうち1万8 千人以外は外部 委託の健診。 事業所対象の全 戸訪問実施。事業 主、管理職に健康 介入が重要。メン タルヘルスとい う認識あり。
中小規模事業所への支援の実態と課題			労働衛生団体連合会 による健診普及事業	看護協会 県内看護師所属団体 健診連 労働安全衛生協会			就業規則作成、労務 相談、カウンセリング	法改正、他事例紹介、 啓蒙		

種別	保健所	保健所	労働衛生機関	労働衛生機関	労働衛生機関	社労士	社労士	労働組合	健康保険組合	健康保険組合
中小規模事業所の実態と課題への支援	保健所	保健所	労働衛生機関	労働衛生機関	労働衛生機関	社労士	社労士	労働組合	健康保険組合	健康保険組合
課題	保健所機能を知っ てもらおう段階。	メンタルヘルス事 業中心に実施。生 産現場情報対応は 不十分。 本来事業主責任 の職場に踏み込 む余裕はない。	健診未実施事業所 への働きかけ必 要。あきらめず いく必要。	担当者は事業所全 体の健康づくりの発 想少ない。	事業主への知識・ 情報提供が必要。	無料追求の懸 念。中小は余裕が ない。	中小は人的、経済 的に安全まで手が 回らない。経営者 理解不足。 中小に焦点化した 活動必要。メン タル、労災が増加。	事業所の自立が 目覚めつつある。 保健師がトップと保 険組合との関係が良 くなっている。事業 所が健康向上支 援として①産業管 理者の設置、②作 業環境の改善、③ 産業医配置。	必要性を認識。要 フォロー者につい ては保健師・保 険組合に センター保健師に 対応を依頼。介護 士に連絡。	必要性を認識。要 フォロー者につい ては保健師・保 険組合に センター保健師に 対応を依頼。介護 士に連絡。
他機関・他 職種との連携 の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識	産業看護職との連 携の必要性 の認識
関係機関・関係職種との連携	産業医 産業看護職 社会保険労務士 労働衛生コンサルタント その他	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1
今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策	今後望まれる連携とそ れに向けた 方策





表 I-3 ヒアリング結果詳細 [事例1]

保健所

機関名	A 保健所	
所要時間[分]	100分	
ヒアリングの人数[人]	4人	
職種・職位	管理職の保健師1人、その他の保健師3人	
中小規模事業所への支援の実態と課題	支援の有無	有
	支援内容 [当てはまるものすべての【 】内に○]	a <input type="checkbox"/> 健診実施
		b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施
		c <input type="checkbox"/> 環境調整実施
		d <input checked="" type="checkbox"/> 他機関紹介 地産保
		e <input checked="" type="checkbox"/> 健康情報提供
		f <input type="checkbox"/> その他( )
現状	<p>・平成15-16年に職場と連携しながら従業員のうつ対策について取り組んだ。平成15年度から大企業6社の聞き取り調査を実施したが、これと並行して地域産業保健センターから紹介してもらい小規模事業所へも調査を実施した。</p> <p>・小規模企業健診は保健所の再編と地域の医療体制の整備(産業医の増加)によって平成16年3月で終了した。</p> <p>・メンタルヘルスに関する相談は、保健所と労働基準監督署共催の講演会の後にぼちぼちと入ってくる。</p>	
課題	<p>・メンタルの面で保健所が活用できるということをまずは知ってもらったので、今後いろいろ使ってもらえると思うが、今はまだ保健所の機能というのかそういうものを知ってもらう段階だと思っている。</p>	
考察	<p>・従来保健所で実施していた結核予防法に基づいた小規模企業健診は終了したことで、对小規模事業所という関係は途絶えたが、それと替わるように3年前から地域産業保健センターと協働での調査を実施したことを契機に、小規模事業所への関与が始まった。現時点では、小規模事業所のメンタルヘルスに関する現状把握によって支援が緒についたところである。今後に関しては保健所単独での支援は想定されていないようだが、関係機関との連携の中で、とりわけメンタルヘルスに関する支援が期待できる。</p>	

機関名	A 保健所		
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	<p>・平成16年度に市町村、保健所、産業看護職の勉強会を開催した。</p> <p>・同年、メンタルヘルスへの取り組みに関して労働基準監督署、労働基準協会、地域産業保健センター、商工会議所への実態調査を実施した。</p> <p>・保健所長や副参事、または業務担当の保健師が地域産業保健センターの運営協議会へ参加することによって、地域産業保健センターや地域の情報を得ている。同時に保健所のPRもしている。</p>	
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【 】内に○]	関係機関	<p>a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署</p> <p>b <input checked="" type="checkbox"/> 労働基準協会</p> <p>c <input type="checkbox"/> 事業者団体</p> <p>d <input checked="" type="checkbox"/> 商工会議所・商工会</p> <p>e <input checked="" type="checkbox"/> 地域産業保健センター</p> <p>f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター</p> <p>g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター</p> <p>h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会</p> <p>i <input type="checkbox"/> その他( )</p>
		関係職種	<p>a <input type="checkbox"/> 産業医</p> <p>b <input type="checkbox"/> 産業看護職</p> <p>c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士</p> <p>d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント</p> <p>e <input type="checkbox"/> その他( )</p>
	今後望まれる連携とそれに向けた方策	<p>・やはり保健所と地域産業保健センターがもっと連携を密に取りながら、加えて事業主や健康管理担当者との連携を取っていく必要性を感じている。</p> <p>・退職後も長い人生なのだから、国保の関係とも連携を取りながら、どんなシステムをやったらいのかというのをまず感じている。</p> <p>・産業医の育成</p>	
考察	<p>・メンタルヘルスをテーマとして領域横断的に勉強会を開催することで、それぞれの領域における実態や課題、連携の可能性について検討する機会が設けられた。また、地域産業保健センターの運営委員会に保健所側のより現場に近い保健師が参加する機会が設けられたことで、相互の情報交換が有意義なものとして行われつつある。</p>		

表 I-4 ヒアリング結果詳細 [事例2]

保健所

機関名		A 保健所	
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性 使用方法・場面・条件	ややない ・活用しやすい簡易版だけでよいのではないか。
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性 使用方法・場面・条件	ある ・活用しやすい。
	情報ガイドブック	活用可能性 使用方法・場面・条件	ある ・保健指導的な内容が不足している。 ・ダイレクトに知りたい情報が得られない。事業所の方にとって二段階を踏むことは煩わしいことではないかと思う。
	活動ヒント集	活用可能性 使用方法・場面・条件	
	支援ツールへの全体的な意見		・使いやすい。 ・活用対象をいかに乗せられるかの技量が重要。そこで、トレーニングを受けた保健師による支援ツールの普及を期待したい。 ・普及窓口としては、税務署による説明会や商工会での会議の活用が考えられる。そういう時に講師を派遣して支援ツールのPRをするのがよい。
	考察		・アクションチェックリストについては、活用しやすいという評価を得た。ただし、事業所が活用する上での分量面での負担に配慮し、[簡易版]のみの使用で良いのではないかという意見が聞かれた。 ・情報ガイドブックについては、網羅的に情報を掲載するという作成意図の点からは一定の評価が得られたと思われる。しかし、ファシリテーターとして保健師を想定した場合、その場で対象のニーズに即座に対応できるという保健師の利点をより一層生かすためには、内容が不足しているという意見を得た。つまり、情報の列記にとどまり、保健指導的な内容が含まれていないということである。この点については、本情報ガイドブックが健康教育書としての機能をどの程度有するかという問題になる。いかなる機関のいかなる職種がファシリテーターとしての機能を担って情報ガイドブックを活用するのかという課題にもつながるため、今後検討が必要となるだろう。 ・支援ツール全体を通しては、ファシリテーターとして保健師に期待する部分が大きく、その場合は保健師のトレーニングの必要性が課題となる。また、支援ツールをいかに普及させるかという点に関しては、事業主に直接説明する機会の得られる場をどのように見出し活用するかである。そこで、安全衛生活動に関する集まりの機会に限定せず、広く地域のイベントや会合での普及活動を念頭に置く必要性も示唆された。

機関名		B 保健所	
所要時間[分]		90分	
ヒアリングの人数[人]		4人	
職種・職位		課長(医師) 係長 主査(保健師)とその他の保健師 各1人	
支援の有無		有	
支援内容 [当てはまるものすべての【 】内に○]		a <input type="checkbox"/> 健診実施 * 健診事業者へ委託 b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施 c <input type="checkbox"/> 環境調整実施 d <input type="checkbox"/> 他機関紹介 地産保 e <input type="checkbox"/> 健康情報提供 f <input type="checkbox"/> その他( )	
現状		<p>◆中小規模事業所支援への意識</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関わらなくてはいけなかったのだけれど、そこまで手が回っていなかったというのが現状。</li> <li>・中小規模事業所の健康状態が見えていないから、地域の課題として挙がってきていなかった。</li> </ul> <p>◆地域産業保健センターと協力したところの健康づくり事業への取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度ところの健康づくり事業への取組みを通して、中小規模事業所の健康づくりへの認識や課題といった点で、初めてわかったことがたくさんあるという現状である。</li> </ul> <p>◆健康診断</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで小規模事業所健診・健診後の個別フォロー以外、職域保健には関与していなかった(H17結核予防法改正に伴いH18以降縮小傾向)。</li> <li>・地域の特徴として小規模事業所が多いので、週1回、民間に比べて安価な料金設定で健康診断を実施している(A課にて実施)。</li> <li>・受診形態は事業所単位、個人単位とさまざま。</li> <li>・健診結果は2-3週間後に医師が説明しながら手渡ししている。受取りは事業主がまとめた場合もあるし、個人毎のものもある。</li> <li>・3年前に一般クリニックの業務がB課からA課に移行してからは、保健師が問診から結果のコメントまで経年的にフォローするということがなくなったため、受診者に接する機会が少なくなった。(保健師が受診者と接する機会があったとしても、職場環境までは見ていなかった。地域産業保健センターの資料を渡すことはしていた。現在、A課には医療職としては医師がいるのみ。)</li> </ul>	
課題		<p>◆こころの健康づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康課題を抱えた事業所という認識が明確ではないので、こころの健康づくり事業を接点にやっていきたいと考えている。</li> </ul> <p>◆保健所としての役割</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健診については、事業主がその責任として実施してほしいので、いつまでも保健所として補完していくわけにはいかない。</li> <li>・こころの健康づくりへの取り組みの一方で、生活習慣病の対応については不十分である。現在の行政の課題は、母子や虐待、こころの健康づくりにある。職域保健については、医療制度改革の中で保険者がどうするのかという話になっている。保健所が職域にまで踏み込む余裕はない。</li> </ul>	
考察		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小規模事業所が健康診断事業を利用することによって事業主や従業員と個別に関係をもつことができているが、事業所全体の健康づくりへの関与や経年的な関わりは行っていない状況である。また、健康診断事業を利用していない事業所については、全く関わりを持つことがない。</li> <li>・中小規模事業所の健康課題については、こころの健康づくり事業の一環としての取り組みによってメンタルヘルス領域で把握が進んだが、生活習慣病対策等心の健康づくり以外の領域に関しては保健所としての取り組みは考えておらず、保険者に任せるものと考えている。</li> </ul>	

機関名		B 保健所	
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	<p>◆限定付きの「とてもある」</p> <p>・こころの健康づくり事業というピンポイントの事業に関しては、「とてもある」と回答できる。</p> <p>・同事業によって、保健所、地域産業保健センター、労働基準監督署、商工会議所というこれまでなかった四者の連携が可能となるだろう。</p> <p>・また、同事業の中のアンケート依頼の事業所訪問によって、事業主にこころの健康づくりについて初めて理解してもらえたという実感があつたので、他機関との連携によって事業主との関係も広がっていったらいいのかなと思う。</p>	
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【 】内に○]	関係機関	a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署
			b <input type="checkbox"/> 労働基準協会
			c <input type="checkbox"/> 事業者団体
d <input checked="" type="checkbox"/> 商工会議所・商工会			
e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター			
f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター			
g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター			
h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会			
i <input type="checkbox"/> その他( )			
関係職種		a <input type="checkbox"/> 産業医	
		b <input type="checkbox"/> 産業看護職	
		c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士	
		d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント	
		e <input type="checkbox"/> その他( )	
今後望まれる連携とそれに向けた方策	<p>◆商工会議所の活用</p> <p>・事業所の実態をよく理解しており、また、労働基準監督署のように取締り機関といった印象は持たれないので、連携対象としては非常に望ましい。</p> <p>・切り口としては、商工会議所の有する分科会や講演会に入っていくとよい。</p> <p>◆地域産業保健センターの活用</p> <p>・地域産業保健センターに保健師職がいるということは、問題を把握して事業展開をしていけるということ。しかし、現状の地域産業保健センターではそれにプレーキがかかっている。その理由は①委託事業である、②開業医が産業医を兼務している、③保健師が非常勤職である、ということだろう。</p> <p>・地域産業保健センターが事業所にどういって入っていくかが、中小規模事業所向け支援の鍵なのだと思う。登録事業所が増えないという悩みも抱えているようだが、指をくわえていてもやって来ないのだから、地域産業保健センター自体の仕組み(①-③)をどう変えていくかが重要だろう。</p>		
考察	<p>・心の健康づくり活動に関しては、地域産業保健センターをはじめ労働基準監督署、商工会議所との連携の必要性がうかがえた。</p> <p>・中小規模事業所への支援に関してとくに期待する機関としては、商工会議所と地域産業保健センターが挙げられた。中でも地域産業保健センターに関しては課題が提示され、事業所のより活発な活用のためには同センターの仕組みを再考する必要があることが示唆された。</p>		

機関名		B 保健所	
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	<p>《長所》</p> <p>・心身の健康づくりに関して、細かなところまで幅広く網羅されているので、これに沿ってやっていくといいだろう。</p> <p>・最終ページのアクション宣言の記入欄があるのもよい。</p> <p>《短所》</p> <p>・活用面での問題点として、</p> <p>① どういう機関を通して普及させていくか。…保健所では難しいが、地域産業保健センターや医師会、商工会議所での活用可能性は高そうだ。</p> <p>② 細かい内容なので、事業所が実施するに至らないのではないか。…余程事業主の意識が高ければ別だが、配布するにとどまってしまう可能性が高い。</p> <p>・詳細版、簡易版ともに、項目数が多過ぎるので、事業所の人に見てもらえるか疑問。</p>
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	同上
	情報ガイドブック	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	
	活動ヒント集	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	
支援ツールへの全体的な意見			
考察		<p>・職場の健康づくりに関して網羅的に作成されている点を評価された。課題としては、アクションチェックリストの分量の多さや、支援ツールの普及機関の検討の必要性であった。また、活用にあたっては、事業主の意識に左右される部分が大いことであった。これに関してはファシリテーターとしての技量も鍵となるだろう。</p>	

表 I-5 ヒアリング結果詳細 [事例3]  
労働衛生機関

機関名	C 労働衛生機関	
所要時間[分]	75分	
ヒアリングの人数[人]	3人	
職種・職位	部長、課長、課長補佐(事務職)	
中小規模事業所への支援の実態と課題	支援の有無	有
	支援内容 [当てはまるものすべての【 】内に○]	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 健診実施</li> <li>b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施</li> <li>c <input type="checkbox"/> 環境調整実施</li> <li>d <input type="checkbox"/> 他機関紹介</li> <li>e <input type="checkbox"/> 健康情報提供</li> <li>f <input type="checkbox"/> その他((社)全国労働衛生団体連合会による定期健康診断普及事業: 毎年2月)</li> </ul>
	現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小規模事業所は健診の実施で精一杯で費用も安価な健診を選ぶ傾向にある。</li> <li>・年に1回、加盟する全国労働衛生団体連合会が中央労働災害防止協会と共催で「働く人の健康診断推進運動」を実施し、通常の健診費用に比べ安価な価格で健診を実施している。</li> <li>・健康管理システムを中小規模事業所に活用するためには数が少な過ぎ、統計量が集まらないため採算が取れない。中小が集まって簡易組織を作ったらよい。</li> <li>・保健師は大企業に派遣されており、中小に関しては健診後の所見の見方についての電話での問合せに対応するにとどまっている。</li> <li>・中小の事業所の健診の結果に、地域産業保健センターの事業案内を同封したが、その先がどうなったのか把握できない。</li> <li>・事業所の反応は、健診実施、受診、治療等の紹介に対しては反応が良いが、保健指導等は時間がない等の理由で積極的ではない。</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健診を実施する事業所はまだ意識が高いほうであるが、健診さえ受けない事業所へ働きかける必要があるのではないか。</li> <li>・来てくださる方が対象なので、こちらからなかなか発信できない。</li> <li>・相手が10人でも1,000人でも担当者は1人必要で手間がかかる。従って中小事業所は二の次になってしまうが、それでいいとは思っていないし、関わることを諦めていない。</li> </ul>
	考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断業務は大企業を中心に対応しているため、中小規模事業所に関しては積極的な支援を行っていない現状にあり、主たる関わりは加盟団体による中小規模事業所に対する年1回の健診である。</li> <li>・健診の事後フォローや事業所に対する健康づくり活動の提案については、事業所側の意識が高まっていないことや事業所の費用負担が発生するという要因によるものか、需要はほとんどない。そこで、とくに費用負担に関しては、事業所が一定数集まって団体を結成し労働衛生団体と契約することで、問題をクリアできる可能性があることが示唆された。</li> </ul>

機関名	C 労働衛生機関					
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ややあると思われる。</li> <li>・相談機関として地域産業保健センターを紹介したことがある。</li> <li>・地域産業保健センターが創設された時に、センターを健診機関が直接利用することはないが、お客様にご紹介するサービスができないかと思いいざつに伺ったことがある。</li> <li>・地域産業保健センターの保健師コーディネーターが事業所を紹介してほしいと来所したことがある。コーディネーターに機関誌上で地域産業保健センターの宣伝記事を執筆してもらったこともある。連携の必要性は互いに認識できているが、事業所による動きはなかなかない。</li> <li>・社労士から昨年1件、健診項目についての問合せがあった。社労士の方々に我々の存在を知ってもらう努力はあってもいいのではないかと思う。</li> </ul>				
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【 】内に○]	<table border="1"> <tr> <td>関係機関</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署</li> <li>b <input type="checkbox"/> 労働基準協会</li> <li>c <input type="checkbox"/> 事業者団体</li> <li>d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会</li> <li>e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター</li> <li>f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター</li> <li>g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター</li> <li>h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会</li> <li>i <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>関係職種</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 産業医</li> <li>b <input type="checkbox"/> 産業看護職</li> <li>c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士</li> <li>d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント・・・ほとんどが医師。2か月に1回の講習会と無料の電話相談が月4回。</li> <li>e <input type="checkbox"/> その他(中小企業診断士:担当の事業所の件で、健診を受けられないかという問合せを受けた)</li> </ul> </td> </tr> </table>	関係機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署</li> <li>b <input type="checkbox"/> 労働基準協会</li> <li>c <input type="checkbox"/> 事業者団体</li> <li>d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会</li> <li>e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター</li> <li>f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター</li> <li>g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター</li> <li>h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会</li> <li>i <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul>	関係職種	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 産業医</li> <li>b <input type="checkbox"/> 産業看護職</li> <li>c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士</li> <li>d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント・・・ほとんどが医師。2か月に1回の講習会と無料の電話相談が月4回。</li> <li>e <input type="checkbox"/> その他(中小企業診断士:担当の事業所の件で、健診を受けられないかという問合せを受けた)</li> </ul>
	関係機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署</li> <li>b <input type="checkbox"/> 労働基準協会</li> <li>c <input type="checkbox"/> 事業者団体</li> <li>d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会</li> <li>e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター</li> <li>f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター</li> <li>g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター</li> <li>h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会</li> <li>i <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul>				
	関係職種	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 産業医</li> <li>b <input type="checkbox"/> 産業看護職</li> <li>c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士</li> <li>d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント・・・ほとんどが医師。2か月に1回の講習会と無料の電話相談が月4回。</li> <li>e <input type="checkbox"/> その他(中小企業診断士:担当の事業所の件で、健診を受けられないかという問合せを受けた)</li> </ul>				
今後望まれる連携とそれに向けた方策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現状では中小事業所の窓口がないので、共済組合や商工会議所等、事業所を取りまとめている機関による情報配信ができるとよい。(どこで健診や保健指導が受けられるのかといった情報)</li> </ul>					
考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他機関、他職種との連携の必要性は認識しており、実際のところ地域産業保健センターとの連携は同センターの発足当時から想定していた。現状では無料の相談機関として地域産業保健センターを紹介することや、同センターのコーディネーターによる機関紙への記事執筆という関わりにとどまっているが、互いにかに協働できるかを検討できれば、今後一層の連携が期待できる。</li> </ul>					

表 I-6 ヒアリング結果詳細 [事例4]  
労働衛生機関

機関名		C 労働衛生機関	
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性 ある	・健診会場に置いておけば、取り組みの必要性を認識してもらえるかもしれない。事業所に帰って担当者や社長に伝えることも期待できる。 ・健診結果に同封することも可能。
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性 ある	・健診会場に置いておけば、取り組みの必要性を認識してもらえるかもしれない。事業所に帰って担当者や社長に伝えることも期待できる。 ・健診結果に同封することも可能。
	情報ガイドブック	活用可能性 ややある	
	活動ヒント集	活用可能性 ややある	
	支援ツールへの全体的な意見		・独自にこのようなツールを作成しようとしたことはない。
	考察		・アクションチェックリストに関しては、受診者への配布用に健診会場に配置することや健診結果票に同封することで事業所への普及効果が得られることが示唆された。同時に、現時点で労働衛生機関としてできることは、事業所への配布活動にとどまってしまう、その後の活用に関しては積極的な関わりは困難であるという現状も見てとれた。

機関名		D 労働衛生機関	
所要時間[分]		60分	
ヒアリングの人数[人]		1人	
職種・職位		課長	
中小規模事業所への支援の実態と課題	支援の有無	有	
	支援内容 [当てはまるものすべての【 】内に○]	a <input type="checkbox"/> 健診実施 b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施 c <input type="checkbox"/> 環境調整実施 d <input type="checkbox"/> 他機関紹介 e <input type="checkbox"/> 健康情報提供 f <input type="checkbox"/> その他(産業保健活動計画への協力、メンタルヘルス対策)	
	現状	約30,000団体、230,000人の健康診断 契約での保健相談業務 120事業所 80,000人従業員数を対象 1. 健康診断、健康診断実施後の事後指導、環境調整、他機関紹介、健康情報提供、産業保健活動計画への協力、メンタルヘルス対策等を実施している。支援は業務契約からスタートするので、本部、支社のなかで、支社の支援が多い。また、施設の周辺の中小規模事業所には施設健診、施設での事後指導を進めていく渉外をおこない実施している。	
	課題	1. 中小規模の衛生管理担当者は総務、人事の業務を兼務している。担当者の交代が多い。交替ごとに労働安全衛生への取り組みへの理解の支援が必要である。地域の全体での取り組みが行えるような体制、連携が必要である。	
	考察	中小規模でのかかわりでは本部一支部、支社との健康診断、事後指導の計画と実施、支部、支社単独での支援、事業所単独での支援があり、出張訪問と施設内支援がある。今後は本部一支部、支部の中小規模の本部への支部支社への安全衛生管理の推進への働きかけ、事業所単独の支援をおこなうためには、地域活動での関係団体との協議体制が必要である	
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	他機関との連携、他職種との連携は認識している。顧客相談時には事業所に近い地域産業保健推進センターを紹介、相談者が解決できるような手立てを支援している	
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【 】内に○]	関係機関	a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署 b <input type="checkbox"/> 労働基準協会 c <input type="checkbox"/> 事業者団体 d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会 e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会 i <input type="checkbox"/> その他( )
		関係職種	a <input type="checkbox"/> 産業医 b <input type="checkbox"/> 産業看護職 c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント e <input type="checkbox"/> その他(作業環境測定士)

表 I-7 ヒアリング結果詳細 [事例5]  
労働衛生機関

機関名		D 労働衛生機関	
と関係機関・連携関係（続き）	今後望まれる連携とそれに向けた方策	中小企業規模の事業所では、地域の関係機関との連携が特に必要である。地域での連絡協議会での情報交換、対応策がおこなえるような体制作り、システムが必要である	
	考察	関係団体との連携は、当協会との関係団体との連携であり横の連携がとれていない。連携の在り方を県レベル、地域レベルでの協議会が必要である。配布した教材の使われ方の調査、評価を入れながら意識を高める	
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	使用方法:労働安全衛生に関心を持ち始めた事業所に 場面関心のあつところを説明しながら 条件 その後のフォローをする
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	使用方法:すべての中小事業の関心度を高めるための教材に使用できる。場面:事業所訪問、関係団体の研修会、条件:配布した事業所の使用活用をフォローするためのアンケートの実施
	情報ガイドブック	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	使用方法:場面:条件:支援者用ツールとして活用、中小事業所で取り組み始めたところ
活動ヒント集	活用可能性	ある	
	使用方法・場面・条件	使用方法:アクションチェックリスト使用の説明時 条件取り組みを計画するとき	
支援ツールへの全体的な意見		配布で修了、説明時というように分けて使用する。どのように使われたか調査のなかで動機付けする	
考察		<ul style="list-style-type: none"> <li>活動ヒント集:関心度があると認める事業所の説明資料として活用する</li> <li>アクションチェックリスト簡易版:全中小企業の啓発教材に活用する 教育教材として研修会に活用する。講演会は連携組織での研修会の開催</li> <li>アクションチェックリスト詳細版:関心度に応じて活用していく。教育教材として事業所訪問で使用する</li> <li>情報ガイドブック:支援者ツールまたはアクションを起こした事業所に活用する</li> </ul>	

機関名		E 労働衛生機関	
所要時間[分]		90分	
ヒアリングの人数[人]		3人	
職種・職位		部長(医師)	
		次長	
		事務職	
支援の有無 [どちらかに○]		有	
支援内容 [当てはまるものすべての【】内に○]		a	<input type="checkbox"/> 健診実施
		b	<input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施
		c	<input type="checkbox"/> 環境調整実施
		d	<input type="checkbox"/> 他機関紹介
		e	<input type="checkbox"/> 健康情報提供
		f	<input type="checkbox"/> その他( )
中小規模事業所への支援の実態と課題		<p>巡回健診 50人未満事業所 100から200件、50人から100人の事業所 200件、100から500人の事業所 100件 所内実施 750社10000人</p> <p>健康診断、健康診断後事後指導(運動指導、保健指導集団個別)、環境測定、安全衛生教育等も実施している。中小規模事業所の支援とすると、主に健康診断の実施と、事後の指導があり、定期健康診断については法的に義務づけられているので実施はしているが、特殊健診、特定業務従事者の健診は実施していない。監督署が入って初めて特殊健診を知り実施の必要性に気づき、依頼してくるのだが、何の種類の健診をするのかかわからず、監督署に聞いてくれという状況がある。</p> <p>中小規模の事業主は「生産や経営が最優先で定期健康診断だけ実施していればいいと思っている」、「従業員から健診費用を取っていい」、「一番費用がかからないので実施してほしい」等、安全衛生に関する知識不足、意識の低さがある。</p> <p>健診の実施方法は、中小企業の場合、バスが敷地に入れないこともあれば、少人数ずつ転々と移動しての実施は健診機関側の健診効率も悪いので、社会保険労務士や商工会等が希望を取りまとめて、1箇所で行うか、来所していただいで実施している。以前は、保健所が中小規模の事業所健診を取りまとめて設定してくれていたため、保健所へ向いて健診を実施していたこともあった。</p> <p>事後指導になると、当社は有料になるので実施する事業所は少ない。行っている保健指導はほとんど個別指導で1日20人が限界である。事業所側は、業務内の事後指導は、生産がストップする、時間外だと時間外手当を出すと従業員から言われるや、指導費用がない、時間がない等が実施しないである。</p>	
課題		中小規模の事業主は安全衛生に関する知識が不足しているため、情報の提供が必要である。健康診断の実施義務は事業主にあることから説明していかないと、事後指導までたどり着かず、一連の流れが途中で途切れてしまう。	
考察		<p>健診機関として健康診断を実施し、労働安全衛生に関する情報提供や事業所の相談に応じている。中小企業の事業主、従業員の労働安全衛生に関して知識がないという現状や法が絡まなければ、意識が高まらず進展しない等の問題点を把握している。中小規模事業所の健康管理、健康づくりの支援をしたいと考えているが、実際の事後指導等については有料になるため、直接、事業所に介入するのは難しい。しかし、健診を通して中小事業所との関係は構築されているので、事業所に介入していくのに適した機関であると考え。</p> <p>また、ツールを高く評価していただけたので、健診の打ち合わせや相談をかけられたときなど、ツールを説明し導入していくことが可能と考える。事業所に看護職がいれば、これまで同様に相談にのる程度で事業所内で活動を展開することが可能となる。看護職がいらない場合は、事業所側の意識やマンパワーにより説明しても活動展開が難しくなることが予想される。県の外郭団体の健診機関として、事業所の現状を県や二次医療圏と共有することでさらに、活動を推進することも可能と考える。</p>	

機関名		E 労働衛生機関	
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	<p>他機関との連携は認識して実施している。顧客から健診や環境測定、安全衛生のより法的な部分を相談されたとき等その都度、適する機関、社会保険労務士や労働基準監督署、労働基準協会、産業保健推進センター、労働衛生コンサルタント等と個々に連携している。基準協会が発行する労働衛生ニュースに、当社の健診に関するちらしを入れてもらっている。保健所とは、腸管微生物検査で関係があり、保健センターは住民健診で関係がある。年に1・2回〇〇労働災害防止関係団体等連絡協議会の会員が集まって会議を行っている。安全衛生大会のための集まりになっているので、労働衛生の推進のための会議にしていく必要がある。</p> <p>また、中小事業所の事業主は法的に決められている作業主任者等の講習会には出席するので、健康管理、健康づくり、労働安全衛生に関する研修を点数制にして、定期的に行っていくような制度が必要だと思う。</p>	
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【 】内に〇]	関係機関	<p>a 【〇】 労働基準監督署</p> <p>b 【〇】 労働基準協会</p> <p>c 【 】 事業者団体</p> <p>d 【〇】 商工会議所・商工会</p> <p>e 【〇】 地域産業保健センター</p> <p>f 【〇】 産業保健推進センター</p> <p>g 【〇】 保健所・保健センター</p> <p>h 【〇】 社会保険労務士会</p> <p>i 【 】 その他( )</p>
		関係職種	<p>a 【〇】 産業医</p> <p>b 【〇】 産業看護職</p> <p>c 【〇】 社会保険労務士</p> <p>d 【〇】 労働衛生コンサルタント</p> <p>e 【 】 その他( )</p>
		今後望まれる連携とそれに向けた方策	<p>年に1・2回〇〇労働災害防止関係団体等連絡協議会の会員が集まって会議を行っている。安全衛生大会のための集まりになっているので、労働衛生の推進のための会議にしていく必要がある。</p> <p>また、中小事業所の事業主は法的に決められている作業主任者等の講習会には出席するので、健康管理、健康づくり、労働安全衛生に関する研修を点数制にして、定期的に行っていくような制度が必要だと思う。</p>
		考察	<p>労働基準監督署、労働基準局、社会保険労務士会、労働基準協会、産業保健推進センター等と個別に連携している。継続した課題や同一の目的があって連携している状況ではない。これまで通り、個別の連携は必要なところでそのまま継続していく必要はあると思うが、関係機関が同一の継続した目的を持ち、機会と場を設定し連携していく必要があると考える。関連機関が現状を共有し互いの役割を確認することで何らかの方向性が示されることが予想される。</p> <p>県医師会との関連もあり、県の外郭団体であるという利点を生かせば、役割的な面においても担えるところは大きいと考える。</p>

機関名		E 労働衛生機関
支援ツールの活用可能性	活用可能性	ある
	アクションチェックリスト(詳細版)	<p>使用方法:労働衛生に関して何をしたいかわからない事業所に配布したい。場面:営業の場や健診の打ち合わせや結果返却のとき、作業主任者の講習会のときに紹介できる。また、県医師会会長が所長なので医師会の集まりや社労士会の集まり、基準協会との打ち合わせのときや、基準協会が職長教育等を実施するときに紹介できる。また、大企業1つに下請け中小企業が50くらい関連企業があるところは、大企業から流してもらおう等も考えられる。</p> <p>条件:担当者がいない場合が多く、渡すだけでは読まない可能性があるため必ず説明することが必要だと思う。また、せっかくのツールなのでチェックしたところで、必携アイテム(情報ガイドブック)を差し上げますなど、段階的に渡す工夫をしたり、紹介しただけでなく何に取り組もうとしたのか、結果を知る手立てを考えたりしてはどうか。</p>
	アクションチェックリスト(簡易版)	<p>活用可能性:ある</p> <p>使用方法・場面・条件:詳細版もいいが、簡易版は、より簡便に利用できると思う。</p>
	情報ガイドブック	<p>活用可能性:ある</p> <p>使用方法:具体的な質問に対して配布したい。場面:同上。条件:支援機関等を紹介できることが条件となる。ツール作成時、支援機関の掲載許可については、医師会等産業保健に関連する機関と調整したほうがよい。</p>
	活動ヒント集	<p>活用可能性:ある</p> <p>使用方法:具体的な改善策の参考資料として配付したい。条件:相談等に応じることが条件になる。とても良いツールなので、活用していけるとよいと思うが、印刷に費用がかかりそうなので、何部印刷するのか、配布方法を考えて効果的に配布しないとつたいない。中小企業では、前年度の健診結果が封も開けずに引き出しに入っていることが多く、渡しただけでは絶対読まないのでは、是非、効果的に配布してほしい。ページ数を削って冊数を増やすことも考慮してみてはどうかとの意見もあった。</p>
	支援ツールへの全体的な意見	とても良いツールなので、是非紹介したい。
	考察	<p>支援ツールは高い評価が得られた。健診計画の打ち合わせの際や、情報提供の際にツールを説明し活用を呼びかけることは可能であり、自然に介入が可能な機関であると考え。しかし、ツールを活用し、進めていくのに支援が必要な中小事業所では、健診機関が直接介入し指導するのに費用が発生するため、費用の捻出ができない企業では、意識があつたとしても実施が滞ってしまうことが考えられる。</p> <p>今回の研究でモデル的に介入する予定であるが、その後も活動を継続するためには、関連機関を巻き込みながら、どの機関がどんな役割が担えるか、段階的に進めていく対策が必要であると考え。</p> <p>支援ツールについては、社労士さんから、労務管理について有益な情報をQ&amp;Aにしてツールに入れる案が出されたが、各関連機関で需要がありそうなテーマを抽出し、精査した後、あまり難しくなく、ページ数や文字が多くならないように工夫しながら、ツールに追加していくことも今後考慮していくと良いと考える。</p>

表 I-8 ヒアリング結果詳細 [事例6]  
社会保険労務士会

機関名	F 社会保険労務士会		
所要時間[分]	60分		
ヒアリングの人数[人]	2人		
職種・職位	専務理事、課長		
支援の有無 [どちらかに○]	<input checked="" type="checkbox"/> (間接的支援) ・ 無		
中小規模事業所への支援の実態と課題	支援内容 [当てはまるものすべての【】内に○]	a <input type="checkbox"/> 健診実施 b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施 c <input type="checkbox"/> 環境調整実施 d <input type="checkbox"/> 他機関紹介 e <input type="checkbox"/> 健康情報提供 f <input type="checkbox"/> その他( )	
	現状	F社会保険労務士会には、現在、約7,000人の社会保険労務士が在籍している。当施設は、これら会員の支援を目的としている。社会保険労務士は、主に中小企業に所属している。したがって、当施設は、社会保険労務士を支援することにより、間接的に中小企業を支援していることになる。社会保険労務士は、個人差はあるが1人で10社~40社の企業を担当している。その業務は、多岐にわたり安全衛生の事務作業だけでなく企業側に対し衛生講話や指導等も実施している。	
	課題	安全衛生を積極的に推進したくても、時に、利潤の追求という企業論理の壁にぶつかることがある。特に中小企業は、経済面で大企業より余裕がなく難しさを感じることもある。	
	考察	F社会保険労務士会は、所属会員である社会保険労務士を支援することにより、間接的に中小企業を支援している。支援の方法としては、機関誌の発行や定期的な研修会の実施である。課題は、安全衛生を積極的に推進したくても利潤追求という企業論理と経済面で大企業より余裕がない中では、難しさを感じている。	
	他機関・他職種との連携の必要性の認識	当施設は、機関誌の発行や定期的な研修会などを実施しているが、医療に関して取りあげることも多く連携は必要と認識している。	
関係機関・関係職種との連携	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【】内に○]	関係機関 a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署 b <input type="checkbox"/> 労働基準協会 c <input type="checkbox"/> 事業者団体 d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会 e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会 i <input type="checkbox"/> その他( ) 関係職種 a <input type="checkbox"/> 産業医 b <input type="checkbox"/> 産業看護職 c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント e <input type="checkbox"/> その他( )	
	今後望まれる連携とそれに向けた方策	研修会の講師や機関誌への執筆などの連携が考えられる。また、地域産保のPR場所として企業に直接アプローチするよりも社会保険労務士を間に入れてPRを行う方が効果的とも考えられる。	
	考察	研修会の講師や機関誌への執筆などの連携が考えられる(〇〇産保との)、又、地域産保のPRの方法として、直接企業に行くよりも、社会保険労務士を間に入れてPRする方が、効果的と考えられる。	

機関名	F 社会保険労務士会		
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性 ある	社労士自身が、企業で安全衛生推進の際、ツールとして使用できるのではないかと分りやすいので説明も利用もし易い。また関心のあるところから始められるのも良いと思う。
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性 ややない	簡易版は、いらぬのではないかとPR時の説明用なら良いかも知れない。
	情報ガイドブック	活用可能性 ある	社労士自身が、企業を支援する際、企業側に、具体的にどこに相談したらいいのかがどこが利用できるのか情報提供しやすいので助かる。
	活動ヒント集	活用可能性 ある	社労士として、企業側へ安全衛生推進の事例として説明する際、使用できる。
	支援ツールへの全体的な意見		分りやすい。関心のあるところからチェックできるのも良いと思う。実際、何か取り組もうと考えている企業は、助かる。しかし、経営優先の中小企業においては、やろうという気持ちにさせることも大きな課題である。経営面でのメリットが見えてくるものがないと思う。
	考察		・活動ヒント集:社労士として、企業側へ安全衛生の推進事例として説明する際、使用できる。 ・アクションチェックリスト簡易版:PR時の説明用として、いいと思う。 ・アクションチェックリスト詳細版:社労士自身が、企業で安全衛生を推進する際、利用できる。わかりやすいし、説明もしやすい。関心のあるところから始められるのもよいと思う。 ・情報ガイドブック:情報提供時として使える。



表 I-9 ヒアリング結果詳細 [事例7]  
社会保険労務士

機関名	社会保険労務士
所要時間[分]	120分
ヒアリングの人数[人]	3人
職種・職位	〇〇社労士事務所、〇〇〇、社会保険労務士〇〇事務所
支援の有無	有
支援内容 [当てはまるもの すべての【 】内 に〇]	a <input type="checkbox"/> 健診実施 b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施 c <input type="checkbox"/> 環境調整実施 d <input type="checkbox"/> 他機関紹介 e <input type="checkbox"/> 健康情報提供 f <input type="checkbox"/> その他(就業規則作成、労務相談、カウンセリング)
現状	<p>1. 社会保険労務士の業務の実態</p> <p>1) 業務内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所への社労士の関与率 40%(税理士は90%超)</li> <li>・東京都社会保険労務士会への加入率 100%。同協会では毎月の会報の発行、研修開催を行っている。</li> <li>・会社の人事、総務の仕事アウトソーシングで引き受けるというイメージ。</li> <li>・手続きがメインの仕事であって、相談事業はそれに付随しているもので、適宜電話やメールで対応し、大きな相談になるとその都度事業所を訪問している。</li> </ul> <p>2) 担当事業所の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員5~何千名の会社を30社担当しているが、中でも最も多いのは100名前後の会社。飲食店が圧倒的に多く、次いでIT系企業。</li> <li>・顧問15社のうち、従業員200名以上が2社、それ以外は30名未満の会社。半数近くがIT系企業で、ほとんどが会社設立5年以内。</li> <li>・顧問先なし。</li> </ul> <p>2. 事業所の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、力を入れている活動 ①賃金、解雇といった従業員とのトラブルへのアドバイス ②過重労働へのアドバイス ③その他(うつ病への対応と対策)。以上のものは会社の規模に関係なく見られる相談である。</li> <li>・飲食店に関しては、店長のメンタルヘルスの問題が見られる。(労働時間が長くハードな仕事。過労死もある。)</li> <li>・メンタルヘルスに関しては、IT企業はシステム開発なので、クライアントに依存した勤務形態になっているので、実際の仕事の状況を見るのが難しい。</li> <li>・小規模事業所では人との関わりで病気になってしまうことが多い(パワーハラスメントも目にする)。</li> <li>・健診は最低限実施するが、予防についての意識は弱い。</li> <li>・相談内容はうつや統合失調症などにつき、事業主としてどう対応すべきか。</li> <li>・小規模事業所は、従業員が病気になると雇用させ続けることが難しい規模である。このことがトラブルの種にならないよう、社労士は休業や復職面での就業規則の整備を行う。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生全般についての相談機関を紹介してほしいと依頼されたことがある。その時の経験から、お客様は「相談窓口は1つ」ということを望んでいることがわかった。したがって、1つの窓口で、そこから振り分けてくれるような機関が求められているのではないかと。また、費用の面もクリアできる機関が求められる。つまり、無料で総合的な相談窓口の必要性。</li> </ul>
考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社労士が関わる事業所は小規模から大規模の事業所に幅広くあるが、今回のヒアリング対象者においては中小規模の事業所への関わりが中心であった。事業所への関与率という面では、税理士の90%にははるかに及ばず、40%にとどまっている。</li> <li>・社労士が事業所と関わる中で、安全衛生面に関して、過重労働やうつの問題に直面する。事業所側には、予防という意識が低く、最低限法定上の健診さえ実施していればよいという姿勢が見られる中で、上記の問題状況にどう対処していくかということは、社労士にも期待される役割であるようだ。問題を解決していく際に、就業規則の整備については社労士の専門であるが、それで十分な解決ができるとは限らず、問題を抱える従業員個人及び従業員全体の健康状態の改善や増進のために何ができるのか、そのために社労士の活用できる機関がどこに存在しているのかが周知されておらず、困難な状況にあると言える。</li> </ul>

中小規模事業所への支援の実態と課題

機関名	社会保険労務士																				
他機関・他職種との連携の必要性の認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携の必要性については「ややある」と思う。</li> <li>・社労士は保健師と連携を持とうとしていない。なぜならそういう考えに及んでいないから。</li> <li>・税理士、行政書士、司法書士との連携はある。安全衛生面に関しては、どこに相談してよいのかわからなかった。これまでのところ連携はない。</li> <li>・産業保健推進センターの存在を知らなかった。(産業保健推進センターから東京都社会保険労務士会へは情報を流している。また、メンタルヘルスの研修会を実施すれば1クールに2-3人は社労士が参加しているが、一部の社労士に限定されているようで、全体的には個々の社労士への知名度は低い。)</li> </ul>																				
関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【 】内に〇]	<table border="1"> <tr> <td>関係機関</td> <td>関係職種</td> </tr> <tr> <td>a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署</td> <td>a <input type="checkbox"/> 産業医</td> </tr> <tr> <td>b <input type="checkbox"/> 労働基準協会</td> <td>b <input type="checkbox"/> 産業看護職</td> </tr> <tr> <td>c <input type="checkbox"/> 事業者団体</td> <td>c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士</td> </tr> <tr> <td>d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会</td> <td>d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント</td> </tr> <tr> <td>e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター</td> <td>e <input type="checkbox"/> その他(税理士、弁護士)</td> </tr> <tr> <td>f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター</td> <td></td> </tr> <tr> <td>g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター</td> <td></td> </tr> <tr> <td>h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会</td> <td></td> </tr> <tr> <td>i <input type="checkbox"/> その他(ハローワーク、社保、健保)</td> <td></td> </tr> </table>	関係機関	関係職種	a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署	a <input type="checkbox"/> 産業医	b <input type="checkbox"/> 労働基準協会	b <input type="checkbox"/> 産業看護職	c <input type="checkbox"/> 事業者団体	c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士	d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会	d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント	e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター	e <input type="checkbox"/> その他(税理士、弁護士)	f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター		g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター		h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会		i <input type="checkbox"/> その他(ハローワーク、社保、健保)	
関係機関	関係職種																				
a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署	a <input type="checkbox"/> 産業医																				
b <input type="checkbox"/> 労働基準協会	b <input type="checkbox"/> 産業看護職																				
c <input type="checkbox"/> 事業者団体	c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士																				
d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会	d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント																				
e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター	e <input type="checkbox"/> その他(税理士、弁護士)																				
f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター																					
g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター																					
h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会																					
i <input type="checkbox"/> その他(ハローワーク、社保、健保)																					
今後望まれる連携とそれに向けた方策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談する機関が明確にわかればお客様に紹介できる。実際に相談はなくても、潜在的なニーズはきっとあると思うので、お客様に提案できるようになりたい。</li> <li>・例えばメンタルのケースで、社労士は事業所内の人間ではなく、また、個人情報保護の関係もあって主治医に面会することはできない。そういうところで連携は難しいと感じる。</li> </ul>																				
考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携の必要性については認識しているが、どのような機関や職種にアプローチすればよいのかが認識できていない状況にある。そこで、社労士の加入率が高い各都道府県の社労士会を通して、産業保健に関わる機関の周知をはかっていくことに大きな可能性が見出せると思われる。具体的には会報での情報提供及び研修会への案内をすることが考えられる。</li> </ul>																				
支援ツールの活用可能性	<table border="1"> <tr> <td>活用可能性</td> <td>ある ・ ややある ・ ややない ・ ない</td> </tr> <tr> <td>使用方法・場面・条件</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労務等、具体的な問題(労災、メンタルヘルス不全者発生時)が発生した際、事業主への提案として提示。</li> <li>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき。</li> <li>・セミナー開催時の配布資料。</li> <li>・事業主と社労士と一緒にチェックしていき、その後、社労士が支援のための情報を調べてもよいし、事業所から専門機関に問合せってもらうことにつなげるのもよい。</li> <li>・事業所へのプランの提案として使える。</li> <li>・取り掛かりとしてよさそうだ。</li> <li>・従業員の健康管理を行いたいと希望する企業に対して、具体的に何をすればよいのかの目安となる。また、各企業の方々に健康管理について興味を持っていただく第1歩としてのツールとして使用できると思います。</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>活用可能性</td> <td>ある ・ ややある ・ ややない ・ ない</td> </tr> <tr> <td>使用方法・場面・条件</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労務等、具体的な問題(労災、メンタルヘルス不全者発生時)が発生した際、事業主への提案として提示</li> <li>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき</li> <li>・セミナー開催時の配布資料</li> <li>・内容の詳細は見えていませんが、上記詳細版とともに、さらに使用しやすくなっていると思います。</li> </ul> </td> </tr> </table>	活用可能性	ある ・ ややある ・ ややない ・ ない	使用方法・場面・条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務等、具体的な問題(労災、メンタルヘルス不全者発生時)が発生した際、事業主への提案として提示。</li> <li>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき。</li> <li>・セミナー開催時の配布資料。</li> <li>・事業主と社労士と一緒にチェックしていき、その後、社労士が支援のための情報を調べてもよいし、事業所から専門機関に問合せってもらうことにつなげるのもよい。</li> <li>・事業所へのプランの提案として使える。</li> <li>・取り掛かりとしてよさそうだ。</li> <li>・従業員の健康管理を行いたいと希望する企業に対して、具体的に何をすればよいのかの目安となる。また、各企業の方々に健康管理について興味を持っていただく第1歩としてのツールとして使用できると思います。</li> </ul>	活用可能性	ある ・ ややある ・ ややない ・ ない	使用方法・場面・条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務等、具体的な問題(労災、メンタルヘルス不全者発生時)が発生した際、事業主への提案として提示</li> <li>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき</li> <li>・セミナー開催時の配布資料</li> <li>・内容の詳細は見えていませんが、上記詳細版とともに、さらに使用しやすくなっていると思います。</li> </ul>												
活用可能性	ある ・ ややある ・ ややない ・ ない																				
使用方法・場面・条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務等、具体的な問題(労災、メンタルヘルス不全者発生時)が発生した際、事業主への提案として提示。</li> <li>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき。</li> <li>・セミナー開催時の配布資料。</li> <li>・事業主と社労士と一緒にチェックしていき、その後、社労士が支援のための情報を調べてもよいし、事業所から専門機関に問合せってもらうことにつなげるのもよい。</li> <li>・事業所へのプランの提案として使える。</li> <li>・取り掛かりとしてよさそうだ。</li> <li>・従業員の健康管理を行いたいと希望する企業に対して、具体的に何をすればよいのかの目安となる。また、各企業の方々に健康管理について興味を持っていただく第1歩としてのツールとして使用できると思います。</li> </ul>																				
活用可能性	ある ・ ややある ・ ややない ・ ない																				
使用方法・場面・条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務等、具体的な問題(労災、メンタルヘルス不全者発生時)が発生した際、事業主への提案として提示</li> <li>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき</li> <li>・セミナー開催時の配布資料</li> <li>・内容の詳細は見えていませんが、上記詳細版とともに、さらに使用しやすくなっていると思います。</li> </ul>																				

表 I-10 ヒアリング結果詳細 [事例8]  
労働組合連合会

機関名	社会保険労務士	
支援ツールの活用可能性(続き)	活用可能性	ある・ややある・ややない・ない
	情報ガイドブック	<p>・事業主からの相談対応等、アクションチェックリストを提案できた場合。</p> <p>・顧客訪問時、または健康管理について相談を受けたとき。</p> <p>・セミナー開催時の配布資料。</p> <p>・顧客からの問い合わせに答える際の手持ち資料(社労士としての)。</p> <p>・巻末に問い合わせ機関のリストがあることはよいが、実際にどのようなことをしている機関なのか分からない(難しくイメージできない)。</p> <p>・各相談窓口が明記されているため、とても使いやすいと思います。それぞれの内容もとてもよく考えられまとめられていると思います。より使っていただくための提案としては、この冊子を活用するのは、人事担当者が中心と思われるので、人事担当者向けの就業規則の記載方法や、労務管理知識を盛り込むと、さらに実践に使えると思います。次回改訂の時は、ぜひ、お手伝いさせて下さい!</p>
	活動ヒント集	<p>・活用可能性: ある・ややある・ややない・ない</p> <p>・活用方法・場面・条件</p> <p>・具体策を検討する際の参考としての利用</p> <p>・もう少し成功事例に目新しさがあれば顧客に提案できる。</p> <p>・写真入りで紹介されているところが、とてもわかりやすく、これを見た各社が行動に移しやすいと思います。</p>
	支援ツールへの全体的な意見	<p>・もう少し労務管理の視点が増えると社労士としては使いやすい。</p> <p>・社労士が対応するのは、事業主か人事担当者なので、労務管理的なことを加えると完璧ではないかと思う。</p> <p>・健康管理と労務管理はとても密接なつながりを持っており、それぞれの情報を効率的に組み合わせた形でのツールがベストだと思います。今回のような、情報交換はとても貴重かつ実践できるものと思います。今後も情報交換及び、当方からの意見・提案等を受け付けて下さる場を強く希望します。</p>
考察	<p>・活動ヒント集: 写真が掲載されていることで視覚に訴えて効果的であるが、より目新しい事例が欲しいという要望も聞かれた。</p> <p>・アクションチェックリスト: 具体性があるため興味をひく内容になっているという評価を得た。そこで、事業所への健康プランの提案や健康管理へ興味を持ってもらう第一歩のツールとして、社労士による活用も有用であることが示唆された。</p> <p>・情報ガイドブック: 多種類の相談機関が掲載されているため使いやすいという評価が得られた一方で、掲載機関がどのような活動をしているのかがイメージできづらいという意見もあった。汎用性を有するツールとするために、本ツールを活用する機会が多いと思われる人事担当者にとって有用な情報として、労務管理についての知識を追加するとよいという助言を得た。</p>	

機関名	G 労連	
所要時間[分]	90分	
ヒアリングの人数[人]	2人	
職種・職位	次長(事務職) 保健師	
支援の有無 [どちらかに○]	○有 ・ 無	
中小規模事業所への支援の実態と課題	支援内容 [当てはまるものすべての【】内に○]	<p>a [ ] 健診実施</p> <p>b [ ] 健診後の事後指導実施</p> <p>c [○] 環境調整実施</p> <p>d [○] 他機関紹介</p> <p>e [○] 健康情報提供</p> <p>f [○] その他(法改正や他社事例の紹介・啓蒙など)</p>
	現状	<p>・422組合、組合員(ほぼ全社員加入)16万人</p> <p>・企画局は、加入労働組合に対して、研修実施、発信などを担当する。月1回情報誌発行、グッズ配布。1期2年の活動。</p> <p>・06年9月から基盤づくりをめざして全体の共通企画を開始、10月から安全衛生・メンタルを柱に取り組み開始(資料「安全衛生活動の取り組みについて」参照)</p> <p>・中小企業が8割。50人未満多い。安全衛生委員会があっても活動していない。人数やお金の面で、なかなか安全まで手が回らないことが多い。</p> <p>・加入組合は、サービス、塗料の自動車産業関連他、本屋、パン屋、タクシー、観光業なども加入。単一健保は少ない。</p> <p>・健保と労組のカバー範囲は異なる。</p> <p>・メンタル増加、労災が増加する背景に、雇用形態の変化がある(非正社員・外国人増加、正社員負担増)。</p>
	課題	<p>・概ねサポート活動に対する理解や評価はもらっているが、一般論ではなく、中小にスポットを当てた活動をする必要がある。</p> <p>・健康づくり活動に関する事業主のコンプライアンスを上げたり、認識を高めるために、事業主対象の教育が必要。</p> <p>・基盤づくりをめざして全体の共通企画として、安全衛生・メンタルを柱に取り組みを開始したところであるが、全体への浸透には時間がかかる見込み。</p>
	考察	<p>事業所支援のためには、まず事業主への啓発活動への取り組みが重要となると思われる。活動を根付かせるためには長期的・組織的取り組みが必要であると思われる。</p>
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	とてもある。
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべての【】内に○]	<p>a [○] 労働基準監督署</p> <p>b [ ] 労働基準協会</p> <p>c [○] 事業者団体</p> <p>d [ ] 商工会議所・商工会</p> <p>e [ ] 地域産業保健センター</p> <p>f [○] 産業保健推進センター</p> <p>g [ ] 保健所・保健センター</p> <p>h [ ] 社会保険労務士会</p> <p>i [○] その他(外部委託カウンセリングセンター )</p> <p>a [ ] 産業医</p> <p>b [○] 産業看護職</p> <p>c [ ] 社会保険労務士</p> <p>d [ ] 労働衛生コンサルタント</p> <p>e [○] その他(契約カウンセリングセンターのカウンセラー)</p>
	今後望まれる連携とそれに向けた方策	<p>産業看護職とは連携したいと考えている。事業所のことを理解している専門職でない組織や職場環境の改善につながらない。</p>
	考察	<p>他機関との連携の必要性は認識しているが、全国規模で各労働組合の近隣にある関係機関の情報を得にくい状態のようである。</p> <p>仕事の場が理解できるような産業看護職との連携を望んでいるが、組織内では限られた人材となるため、地域産業保健センター、保健所など他機関との連携が重要と思われる。</p>

表 I-11 ヒアリング結果詳細 [事例9]

総合健康保険組合

機関名	G 労連	
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性 ややある 使用方法・場面・条件 意欲がある、健康課題が多い事業所には詳細版のほうがよいと思われる。
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性 ある 使用方法・場面・条件 次回セミナーで抜粋したものを配布したい。持ち帰って労組、会社側と一緒に確認してもらい、動機づけに活用したい。ツールの紹介ポイントなどを教えてほしいとの要望があった。(→インタビュアー:メンタル、環境など一部を選んではどうか)
	情報ガイドブック	活用可能性 ある 使用方法・場面・条件 各社・事業所の担当、安全衛生委員会などで使うことができそう。幅広い情報が一度にわかる。 * 東京板だけでなく全国的な広がりもほしい (インタビュアー:近日完成予定のCD-ROMはインターネット接続環境で、全国情報へつながることを説明)
	活動ヒント集	活用可能性 ある 使用方法・場面・条件 各級役員会・展開、職場ミーティングで使える。 事例として、製造業以外の業種でも参考になるような事例を加える必要がある。
	支援ツールへの全体的な意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初歩の事業所が取り組むには全体が網羅されていて、自主的に取り組めるツールだと思う。特にチェックリスト。</li> <li>・労組の委員長、ブロック世話人などが対象のセミナーで、ツールを紹介したい。</li> <li>・全国同時普及は難しいので、モデル的に〇〇県ブロックでの展開を検討中。ブロック単位でツールの浸透を図るセミナーを企画予定。</li> <li>・半年後(6-7月)に各職場での取り組みの報告会(評価)開催も検討したい。</li> <li>・会社へ効果をアピールできるようなデータ(疾病休業率、欠勤率など)を取ってみたい。</li> <li>・労連全体の組織としての取り組みにするには、普及の仕組みを労連内部で作る必要がある。ツールの普及については、ブロック世話人・労働組合のトップ・労働組合・各事業所と重層的な働きかけになるため、リーダー(ファシリテーター)育成、マニュアル作成など、使い方を効率的に伝達する必要があり、対象者を模索中である。</li> </ul>
考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ツールについては、概ね良い評価を得て、担当者がツール活用に積極的であり、今後の活用が期待される。</li> <li>・ツール活用の効果を測る上で、従業員からの情報を得やすく、長期的な支援をする組織ならではの効果測定が期待できる。</li> <li>・組織の規模が大きいため、今後はブロック単位などで活用をモデル的に試しながら、導入が図られると思われる。</li> <li>・組織内でのツール普及には、まず研修会などを通じてリーダーを育成するなど、普及体制を整える必要があるため、研修会などへの支援が必要となる。</li> <li>・より広く普及を図り、多様な業種にあったツールにしていくため、多様なニーズに合うよう改訂する必要があると思われる。</li> </ul>	

機関名	H 健康保険組合	
所要時間[分]	60分	
ヒアリングの人数[人]	1人	
職種・職位	保健師	
中小規模事業所への支援の実態と課題	支援の有無	有
	支援内容 [当てはまるものすべての【】内に○]	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 健診実施</li> <li>b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施</li> <li>c <input type="checkbox"/> 環境調整実施</li> <li>d <input type="checkbox"/> 他機関紹介</li> <li>e <input type="checkbox"/> 健康情報提供</li> <li>f <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul>
	現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康管理室には保健師2人、管理栄養士が6人おり、別部署に非常勤の運動指導士がいる。</li> <li>・健診は工場のような事業所単位の一斉健診ではなく(誕生日)、被保険者の業務は多数が請負のような形態、高度専門技術職であるので、集団、あるいは集中的な(時間・場所)均一の働きかけは困難。</li> <li>・被保険者45,000人のうち、18,000人は直営施設で健診を受け、それ以外は外部委託している。</li> <li>・50名以上の事業所を首都圏120-130箇所を全数訪問し、現状把握を行った。健保は事業所に頼りにされていると感じた。</li> <li>・事業主、担当者次第ともいえるが、技術職が事業主各部門のトップであることが多く、しばしば健康は自己管理、事業所が介入すべきことではないという誤った認識がある。</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標は事業所の自立である。事業主が「自分のところの従業員の健康管理をしなくてはならない。そうすれば生産性が高まるんだ」という意識を持ってもらいたい。ところが、健保による健診が人間ドック並みに充実しているため、十分やっているように思ってしまう。</li> <li>・中小事業所では事業所トップの理解が得られることが重要である。そのためには保健師の力量と話をさせてもらえるチャンスを得なくてはならない。</li> <li>・長時間残業が常態化している。これに関しては事業主も気にしている。</li> </ul>
	考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健保としては事業所による自発的な健康づくりを目標にしているが、現状では健診の実施にとどまっている。</li> <li>・中小規模事業所の場合、事業所への働きかけがスムーズにいくかどうかは事業主の理解が得られるか否かで決まる。そのためには担当者レベルでなく、いかに事業主と直接話をする機会を設定するか、そこで保健師の力量が重要になる。</li> </ul>

表 I-12 ヒアリング結果詳細 [事例10]  
総合健康保険組合

機関名		H 健康保険組合	
他機関・他職種との連携の必要性の認識		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域資源の活用という点では、特殊健診の件で労働基準監督署を活用する。</li> <li>・地域産業保健センターの「使える」コーディネーターとコンタクトをとって、加入者に地域産業保健センターの活用を勧めたことがある。</li> <li>・支援策を自分達で作っていきたいと思っているので、関係機関や職種の方を自分達の勉強会に呼んだりしてすべて人は活用するというスタンスでいる。また、自分自身多彩な職歴を有しているので、多くの情報やコネクションを持っており、それを活用できる。</li> </ul>	
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべてに○]	関係機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 労働基準監督署</li> <li>b <input type="checkbox"/> 労働基準協会</li> <li>c <input type="checkbox"/> 事業者団体</li> <li>d <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会</li> <li>e <input type="checkbox"/> 地域産業保健センター</li> <li>f <input type="checkbox"/> 産業保健推進センター</li> <li>g <input type="checkbox"/> 保健所・保健センター</li> <li>h <input type="checkbox"/> 社会保険労務士会</li> <li>i <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul>
		関係職種	<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 産業医</li> <li>b <input type="checkbox"/> 産業看護職</li> <li>c <input type="checkbox"/> 社会保険労務士</li> <li>d <input type="checkbox"/> 労働衛生コンサルタント</li> <li>e <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul>
今後望まれる連携とそれに向けた方策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域保健の活用においては、例えば特殊健診で労働基準監督署を紹介するなど。</li> <li>・産業医をいかに活用するかが重要である。また、産業医の存在を事業主と従業員に理解してもらうことも必要である。</li> </ul>	
考察		<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関や職種との連携の必要性を認識しており、多機関での豊富な保健師経験による個人的なコネクションを活用する等して勉強会への参加を呼びかけている。また、地域産業保健センターのコーディネーターとの連携によって地域産業保健センターの活用を促すこともあった。ただし、その際は地域産業保健センターが事業所による利用を待つ姿勢ではなく、コーディネーターが積極的に利用を推進するような活動を行っていることが連携の条件であることがうかがえた。</li> </ul>	
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性	ややある
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性	ややある
	情報ガイドブック	活用可能性	ややある
	活動ヒント集	活用可能性	ややある
	支援ツールへの全体的な意見		<ul style="list-style-type: none"> <li>・健保加入の事業所の従業員は概してインテリ集団なので、ちょっと見るだけで、あとは自分で調べるといった傾向にある。したがって、ツールはきっかけづくりにはなる。また情報過多による選別に対するアドバイスも可能となる。</li> <li>・支援ツールを見て、これまでの健保保健師の活動を再確認し、自信を得ることになった。</li> <li>・健保のスタッフ教育になる。</li> </ul>
考察		<ul style="list-style-type: none"> <li>・活動ヒント集に関しては、製造業の事業所の事例が多かったため、その他の業種の事例も望まれた。</li> <li>・その他のツールについては、事業所にとって健康づくりのためのきっかけづくりとなるツールであるという評価を得た。同時に、支援者にとっての参考ツールにもなり、ひいては支援者のスキルの標準化につながるという評価も得られた。</li> </ul>	

機関名		I 健康保険組合	
所要時間[分]		70分	
ヒアリングの人数[人]		1人	
職種・職位		保健師	
支援の有無		有	
支援内容 [当てはまるものすべてに○]		<ul style="list-style-type: none"> <li>a <input type="checkbox"/> 健診実施</li> <li>b <input type="checkbox"/> 健診後の事後指導実施</li> <li>c <input type="checkbox"/> 環境調整実施</li> <li>d <input type="checkbox"/> 他機関紹介</li> <li>e <input type="checkbox"/> 健康情報提供・・・年6回発行。保健師が何をしているかを知ってもらうため。</li> <li>f <input type="checkbox"/> その他( )</li> </ul>	
	現状	<p>[加入事業所・従業員の特徴]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所数350-360。うち3分の1は50名未満の事業所。</li> <li>・加入者は約5万人。扶養家族は1万人。</li> <li>・分散事業所も多く、1事業所で60-70店舗を有していることもある。</li> <li>・平均年齢40才、男女半々。パートタイム労働者が多い。</li> <li>・経済的理由で働いている人も多く、そのため勤続年数が長い。</li> </ul> <p>[健康課題]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健診結果から見た健康課題については、高脂血症40%(第1位)、肝機能障害(第2位)、肥満や貧血、高血圧等、ほとんどが全国平均より高い。</li> <li>・疾病統計の上位は歯科、風邪、筋骨関節。</li> <li>・長時間労働によって夕食が遅くなり、結果朝食を摂取せず缶コーヒーを摂取する傾向にある。女性が多いという特徴から、女性間の人間関係によるストレスの訴えが多い。</li> <li>・女性の中では中高年女性が多いので、更年期障害が課題となっている。</li> <li>・事業主からうつ病者の復職相談がある。事業主は、「メンタルヘルスは事業主の責任」という認識を持っているので、事業主の方で勉強している。そこで健保をEAP機関として使っているように思える。</li> </ul> <p>[健保の体制と支援の現状]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在保健師2名で関東圏を担当している。2つある支部には保健師の配置なし。</li> <li>・健保の経営は赤字・・・扶養率が低いため、拠出金が多くなる。</li> <li>・平成20年からの特定健診・保健指導の実施を前に、現在事業主へのアンケート調査を実施中(労働安全衛生法に基づく健診を知っているか、また実施しているか、産業医・産業看護職の配置の有無、健診のフォローという内容)、あと1ヵ月位で集計が出る。</li> <li>・50名未満の事業所については、特に何もしていない現状で、上記調査をしたのみ。</li> <li>・職場の環境改善への支援までは至っていない。</li> <li>・総合健康保険組合なので、事業所数が非常に多く、課題も環境もそれぞれ違う事業所に対して組織的に動くことができない事業所もあり、それらに対する働きかけが難しい。</li> <li>・事業所の反応としては、好意的かつ効果的な事業所もある。</li> <li>・保健師による健康教育の実施</li> </ul> <p>①機関誌と事業主を通した周知活動を行って全加入事業所からBMI25以上の人を対象にした健康教育(年2回)。 ②血液さらさら教室(年1回)。 ・メンタルヘルスの講習会・・・モデル事業所を1ヵ所作って3ヵ年計画で実施(平成16-18年度)。効果を出して健保における保健師の増員をアピールしたい。 ・食堂のメニューのカロリー表示や飲料の自販機の構成を変更してもらう(水や牛乳を加える)等を実施した。</p>	
課題		<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造業と異なり、ラインではないので、店長の考え次第で実行が可能。例)禁煙</li> <li>・平成20年度の医療制度改革に向けての組織づくり。</li> <li>・事業所が健康管理についての意識を高めるための支援として・・・①産業看護職の設置、②作業環境まで目配りできる産業医を紹介すること。</li> </ul>	
考察		<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員50人未満の事業所については積極的な支援は行っていない状況にあるが、今年度に行った事業主への安全衛生活動に関する調査によって現状を明らかにしている段階である。</li> <li>・事業所数も多く、職場環境や健康課題も多岐にわたっているという事業所を対象にする総合健保の特性上、組織的に働きかけることは難しく、職場全体の健康づくり活動までは支援が及んでいない。しかし、モデル事業所を選定してメンタルヘルス活動を行う等、活動は着々と進行中である。また、事業所横断的に対象者を抽出して健康教育を実施していることで、参加者が得た知識を事業所にフィードバックするという活動の広がりも期待されることである。今後は、事業所への産業看護職の配置や職場環境の支援も得意とする産業医の紹介によって、事業所の健康づくりへの意識を高めることを課題としている。</li> </ul>	

機関名		I 健康保険組合	
関係機関・関係職種との連携	他機関・他職種との連携の必要性の認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要性はとともある。</li> <li>・現在、保健所・保健センターとの連携あり、高血圧やメンタルで心配な人は保健師に直接会って対応を依頼している(こういう人が相談に行くと思いますので、という形で。健保の保健師としては1年に1回しか会う機会がなく、その後のフォローができないので)。</li> <li>・また、介護認定がまだおいていない場合などは役所に連絡している。</li> </ul>	
	関係機関・関係職種との連携の有無 [当てはまるものすべてを○]内に○	関係機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>a [ ] 労働基準監督署</li> <li>b [ ] 労働基準協会</li> <li>c [ ] 事業者団体</li> <li>d [ ] 商工会議所・商工会</li> <li>e [ ] 地域産業保健センター</li> <li>f [ ] 産業保健推進センター</li> <li>g [○] 保健所・保健センター</li> <li>h [ ] 社会保険労務士会</li> <li>i [○] その他(病院、市町村の役場、精神保健センター)</li> </ul>
		関係職種	<ul style="list-style-type: none"> <li>a [○] 産業医</li> <li>b [○] 産業看護職</li> <li>c [ ] 社会保険労務士</li> <li>d [ ] 労働衛生コンサルタント</li> <li>e [ ] その他( )</li> </ul>
	今後望まれる連携とそれに向けた方策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在は本部での活動が中心。今後、東日本支部、西日本支部も含め、全国展開となる。となると、労働基準監督署、地域産業保健センター、保健所・保健センター、精神保健福祉センター(復職、EAPなども)、病院、商工会議所等と連携が必要となる。労働基準監督署に対しては、安全衛生労働法に基づく健診をきっちり受けられるように対応してほしい(法律が十分に機能していない状況なので)。商工会議所・商工会には、扶養家族の健診を担ってもらえないか。地域産業保健センターについては、産業医の問合せといった対応。保健所・保健センターはメンタルや健診結果の悪い人への対応。</li> </ul>	
考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携の必要性は強く感じており、実際、健康課題を抱える従業員の対応を保健所・保健センターへ依頼している。今後はさらに商工会議所や地域産業保健センター等多くの機関との連携体制を構築していきたいと考えている。</li> </ul>		
支援ツールの活用可能性	アクションチェックリスト(詳細版)	活用可能性	
		使用方法・場面・条件	・健康的な職場づくり(栄養バランス、運動、心の健康づくり)のために活用可能
	アクションチェックリスト(簡易版)	活用可能性	
		使用方法・場面・条件	回答なし
	情報ガイドブック	活用可能性	ある
		使用方法・場面・条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・とても細かく書いてある。</li> <li>・『労働衛生のハンドブック』(東京産業保健推進センター作成)よりもわかりやすい。</li> <li>・事業所で何か困った時(健診そのものさえ困っているレベルの事業所や何かしたい時に迷っている事業所)に見られるので、事業所の担当者に提供してもよいと思う。</li> <li>・ファシリテーターとして保健師が活用できるのではないか。</li> </ul>
活動ヒント集	活用可能性		
	使用方法・場面・条件	・文字では理解できないところを写真で理解できる部分があるので、写真が掲載されている点でよい。	
支援ツールへの全体的な意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーターとして保健師の役割が期待できる。</li> <li>・毎年、同じ事業所に訪問しているので、信頼関係が重要、とくに初回面接には神経を使う。</li> </ul>		
考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理解しやすく写真が掲載されている点や詳細な記述がなされている点が評価され、事業所の担当者への活用が十分可能と考えられた。同時に、ファシリテーターとしての保健師による活用も有用であることがわかった。</li> </ul>		

## II. 支援ツールを用いたモデル事業の展開と評価

### 1. 支援モデル事業の概要

#### 1) 目的

本支援モデル事業は、地域産業保健センター(以下、地産保とする)の登録事業所の主体的な健康職場づくりを支援することを目指し、地産保のコーディネーターを中心に、支援ツール(「元気職場づくりアクションチェックリスト(詳細版、簡易版)」「元気職場づくりガイドブック」「元気職場づくり活動ヒント集」)を用いた主体的な健康職場づくりの支援活動を展開し、そのプロセスならびに効果を検証することを目的とした。

#### 2) 支援モデルの概要と評価計画

##### (1) 対象

###### ① 支援者

東京都内の地産保のうち、支援モデル事業に協力可能で、かつ研修会(事業所支援ツール活用のためのコーディネーター等研修会)に出席可能な地産保5箇所のコーディネーター等とした。支援者の職種は、コーディネーター2名(うち、事務職コーディネーター1名、保健師コーディネーター1名)、産業医2名、本調査研究班から派遣の保健師1名であった。

###### ② 対象事業所

上記地産保のコーディネーター等が登録事業所の中からそれぞれ1~6事業所を選定し、全体で15事業所をモデル事業所とした。モデル事業所の選定の基準は、従業員10人以上50人未満、且つ他のモデル事業と重複しない事業所とした。

##### (2) 支援モデル事業の内容

###### ① コーディネーター等を対象とした講習会

支援モデル事業実施前の平成18年9月29日、コーディネーター等を対象として支援ツールを活用した事業所支援のための講習会を実施した。参加者は、東京都内の5地産保から各1名計5名のコーディネーターと7名の調査研究班メンバーであった。

主な内容は、本調査研究事業の趣旨と支援モデル事業の概要の説明、加えてディスカッションとした。ディスカッションに関しては、支援可能な人材の有無や支援時期等を中心に支援モデルの実施可能性についての現状把握、およびモデル事業所の選定方法について講習会参加者全員で意見交換するとともに、各地産保と調査研究班との個別ディスカッションという形態も取ることで、地産保の実情に沿った事業所支援が行えるよう配慮した。

プログラムは別添資料の通りである。

###### ② 健康支援ツールの活用

地産保コーディネーター等の支援者が対象事業所に前述の支援ツールを紹介し、使い方の支援等も

行いながら、元気職場づくり活動への主体的な取り組みを促す支援を行う。

### (3) 支援モデル事業の期間および頻度

原則として、平成18年10月から平成19年2月までの5ヵ月間とした。ただし、事業所選定の進捗状況によっては、支援モデル事業の開始が平成18年12月からの3ヵ月となった事業所もあった。

モデル事業所支援の頻度は、別添「事業所支援マニュアル」に従って、原則として2回以上の事業所訪問および電話等を実施することとし、これらの働きかけを通じて元気職場づくりの活動促進へ向けて事業所を支援することとした。

### (4) 支援モデル事業の流れ

- ① コーディネーター等が選定した登録事業所の事業主や安全衛生担当者に対し、支援モデル事業について説明する。
- ② 支援モデル事業による健康職場づくり活動への取り組みを希望した事業所に、支援ツールを用いた元気職場づくり活動への取り組みを促す。
- ③ 元気職場づくりアクションチェックリストを用いて事業所で取り組む元気職場づくり活動を選び、優先的に取り組む項目を事業所内で話し合い、アクション宣言を選定するというプロセスを支援する。
- ④ アクション宣言を事業所で実践し、達成状況を支援モデル事業実施期間内に事業所内で評価するプロセスを支援する。
- ⑤ 支援モデル事業に取り組んだ事業所に対して安全衛生担当者対象のアンケート調査(支援モデル事業終了時)を実施する。

### (5) モデル事業の評価方法

#### ① プロセス評価

コーディネーター等が事業所に対して行ったアプローチと事業所からのフィードバックを支援記録として記録する。記録の項目は、支援内容、アプローチの対象者、事業所側からのフィードバック、支援ツールに関する意見等とした。

#### ② アンケート調査

支援モデル事業終了後、事業所の担当者を対象にアンケート調査を行い、健康意識や職場としての健康づくり活動への取り組みの変化など、モデル事業支援による効果の有無を調査する。

## 2. 支援モデル事業の展開とプロセス評価

### 1) 目的

Ⅱ-1で述べたとおり、本支援モデル事業の展開状況ならびに事業所からの反応を明らかにし、本支援モデルの適用可能性ならびにその有用性を明らかにすることを目的として、支援記録の分析ならびにヒアリングを実施した。

### 2) 分析対象と方法

東京都内の地域産業保健センター(以下、地産保とする)のコーディネーターである保健師と医師会事務長、登録産業医、ならびに調査研究班派遣の保健師(以下、コーディネーター等とする)の計5名に、支援モデル事業の対象事業所への訪問・電話記録(以下、支援記録とする)の記入を依頼し、支援開始3ヵ月後と5ヵ月後の時点で回収した。記入項目は、支援実施項目、所要時間、対象者、支援にあたっての留意点、事業所の反応である。さらに、支援記録の内容を補充する形で、コーディネーター等に電話にてヒアリングを行った。以上の支援記録の内容及びヒアリング内容を分析対象として、支援モデル事業の実施状況や工夫点、ならびに事業所からの反応を、質的内容分析あるいは頻度の単純集計などの方法により分析した。

### 3) 結果

#### (1) 支援モデル事業の実施状況

支援対象とした事業所は全体で15ヵ所であった。事業所訪問と電話による支援を行い、コーディネーター等による支援の対象者は、事業主、安全衛生担当者、従業員であった。

モデル事業所とその支援経過の概要は表Ⅱ-1に示す。

支援モデル事業実施から3ヵ月経過した平成19年1月初旬の第1回記録回収時点での支援実施状況は、次の通りであった。①[説明ができなかった]1事業所(7%)、②[説明後、断られた]3事業所(20%)、③[アクションチェック時期・場が具体的でない]3事業所(20%)、④[アクションチェック時期・場が決まっている]2事業所(13%)、⑤[アクションチェックリスト実施]1事業所(7%)、⑥[アクション宣言]2事業所(13%)、⑦[アクション宣言した活動に着手]3事業所(20%)。このように、アクションチェックリストを活用した事業所は40%で、うち半数の事業所がアクション宣言した活動にすでに着手していた。

続いて、支援モデル事業実施から5ヵ月経過した時点での平成19年2月の第2回記録回収時点での支援実施状況を示すと、次の通りであった。①[説明ができなかった]1事業所(7%)、②[説明後、断られた]4事業所(27%)、③[アクションチェック時期・場が具体的でない]2事業所(13%)、④[アクションチェック時期・場が決まっている]0事業所(0%)、⑤[アクションチェックリスト実施]1事業所(7%)、⑥[アクション宣言]2事業所(13%)、⑦[アクション宣言した活動に着手]5事業所(33%)。(図Ⅱ-1)

このように、アクションチェックリストを活用した事業所は5割に達し、そのうちの約6割が実際の活動に取り組んでいる。

表 II-1 モデル事業所の支援経過

地域産業保健センター	事業所	支援者	初回介入日	最終介入日	介入回数	事業所側の主な担当者	実施状況	アクション選択項目
A	1	保健師 コーディネーター	2006.11.14	2007.2.28	5	安全衛生担当者	アクション宣言した活動に着手	【A.定期的な話し合い】 【C.職場体操の実施】 【D.受動喫煙の防止】
	2		2006.12.7	2007.2.28	4	安全衛生担当者	説明後、断られた	
	3		2006.12.7	2007.2.28	5	事業主 安全衛生担当者	アクション宣言した活動に着手	【C.職場体操の実施】
	4		2006.12.27	2006.12.27	1	安全衛生担当者	説明ができなかった	
	5		2006.12	2006.12	1	安全衛生担当者	アクションチェック時期・場が具体的でない(実施可能性も未定)	
	6		2006.12.27	2006.12.27	1	安全衛生担当者	説明後、断られた	
B	7	事務職 コーディネーター (医師会事務長)	2006.10.5	2007.2.19	5	事業主 安全衛生担当者	アクション宣言した活動に着手	【A.活気ある職場づくり】 【F.健康講話の実施】
	8		2006.10.10	2007.3.1	6	安全衛生担当者	アクション宣言した活動に着手	【G.健診受診の確認】
C	9	研究班派遣 保健師	2006.11.15	2007.2.29	7	安全衛生担当者	アクション宣言した活動に着手	【独自項目:安全な職場環境の確保】
	10		2006.11.15	2007.2.29	5	安全衛生担当者	アクション宣言	【D.受動喫煙の防止】 【G.健診受診の確認】
	11		2006.11.15	2006.12.6	2	事業主 安全衛生担当者	説明後、断られた	
	12		2006.12.22	2007.3.1	4	安全衛生担当者	アクションチェックリスト実施	
D	13	研究班派遣 保健師	2006.11.8	2007.2.29	7	安全衛生担当者	アクション宣言	【G.健診結果の活用】
E	14	産業医	2006.10.25	2007.1.17	3	事業主 安全衛生担当者	説明後、断られた	
	15		2006.11.17	2006.12.8	2	安全衛生担当者	アクションチェック時期・場が具体的でないが、事業所からの支援の要望(メンタルヘルスケアの専門家による相談)に対応した	

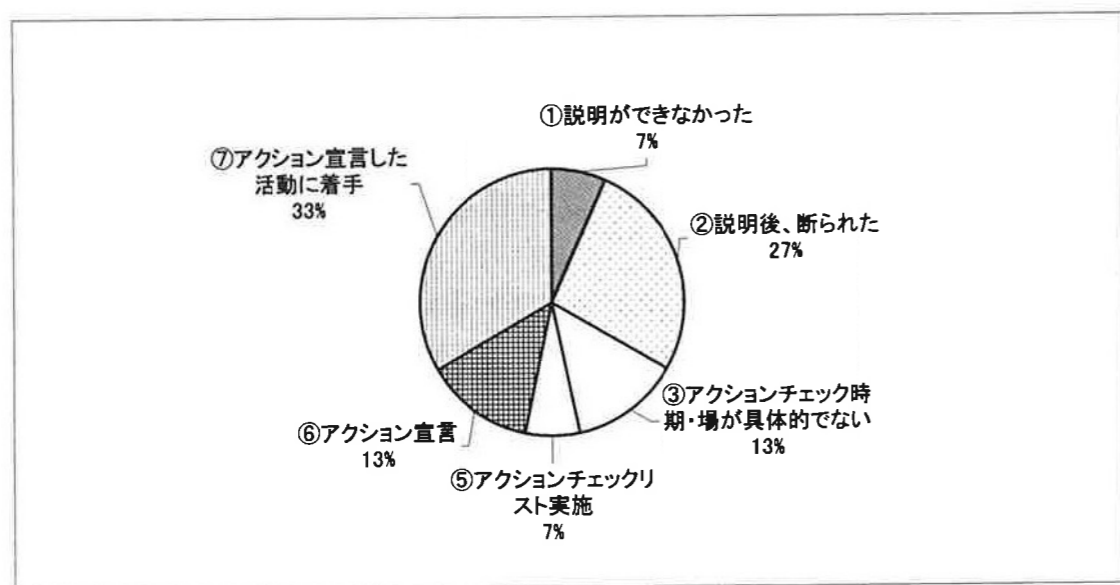


図 II-1 実施段階別事業所割合 (第2回支援記録回収時)

(2) コーディネーター等による事業所支援

① 工夫した点

コーディネーター等が事業所を支援するにあたっては、次のような工夫を行っていた。

第1に、事業所の安全衛生活動に対する積極的な評価を行ったことである。これは、支援の初期の段階で、事業所が健康づくり活動に真剣に熱心に取り組んでいることへの積極的な評価、担当者が有する意識やこれまでの取り組み(毎月の健康標語の実践、熱中症対策、職場体操の実施)を積極的に評価することであった。また、モデル事業の実施の過程では、事業所が課題を明確にして実施計画を立てられたことを積極的に評価したり、選択したアクションが新たな費用負担や多大な時間負担を要するものではないので実施可能性が高いということを話し後押ししていた。

第2に、アクションチェックリストの活用方法への助言にも工夫が見られた。これは、アクション項目を選択する際には、まずは簡単で従業員の関心の高いものを選出するようにという助言や、1つの部署からでもスタートさせてみたらどうかという提案を行うことだった。

第3に、支援モデル事業への参加によるメリットを説明することであった。例えば、従業員の健康が職場の雰囲気づくりや活気にもつながることをアピールしたり、事業所の事情を把握した上で今が健康づくり活動に取り組む好機であることを強調した。また、支援モデル事業への参加が事業所の健康づくり活動の現状を振り返るきっかけづくりになることもメリットの1つとして伝えた。事業所との信頼関係づくりの一助になることも見据えて、支援者である保健師が健康相談という形で直接的な援助も行っていた。

第4に、支援モデル事業への参加にあたって、事業所の負担感を軽減させるという配慮があった。これは、簡単なことから取り掛かるように、また、従業員も含めた全員でアクションチェックリストを実施しなくとも、まずは担当者や事業主だけでも取り組んでみたらよいという説明であった。現在すでに何かしらの活動を行っている事業所に対しては、さらに新規の活動を促すことで事業所の負担感を増してしまわないよう、現在の取り組みを今後も継続していくという決意表明としてのアクション宣言の実施を促すことも行った。

最後に、事業所への働きかけの時期を重視したことであった。このことは、モデル事業参加による事業所の負担感を軽減することにもつながるが、時期を見計らって無理強いない、これまでの事業所訪問から見てきた事業所の健康課題や健康講話実施の際の質疑の中から従業員の関心のある事柄を話題にする等、であった。

② 支援回数

事業所への支援回数に関しては、1~7回の訪問および電話での働きかけを行っていた。支援中止という結果に至った事業所に関しては、事業所の反応が思わしくなく、1~2回の支援で終わっていた。逆に、5回以上の働きかけを行った事業所に関しては、アクション宣言した活動に着手するところまで至っていた。

担当する2つの事業所がどちらもアクション宣言した活動に着手している事務職コーディネーターのケースでは、初回訪問後1~2週間のうちに2回目の訪問をし、アクション宣言を出すに至っていた。また、その後も毎回、訪問という手段でフォローしていた。

③ 事業所との関係性

アクション宣言した活動に着手した事業所は、5 事業所であった。これらの事業所について、支援モデル事業開始前のコーディネーター等との関係性を見てみると、5 事業所のうち 3 事業所はすでに地産保のコーディネーターが訪問するという形で関わりを有していた。地産保に登録していると言っても、年に数回の地産保からの資料発送という関わりにとどまっている事業所も少なくない。今回の支援モデル事業においてすでにコーディネーターとの関係性がある程度構築されていた事業所では、コーディネーターがこれまでの関わりの中で得た、モデル事業所の健康課題を念頭に置いた働きかけを行っていた。具体的には、支援モデル事業開始前の訪問の際に得た情報として、喫煙者が多く分煙もされていない、メンタルヘル스에課題を抱えた従業員がいる、というような事業所の状況から、アクションの項目を選択する際に事業所の意識に働きかけることができていた。また、別の事業所については、以前から担当者が健康診断の受診率が 100%でないことを気にかけていたことをコーディネーターが覚えていたため、通常健康づくりの中で関心を持っているものの成果が上がっていない課題、例えば健康診断の受診確認に取り組んでみたらどうかという助言をすることができた。

④事業所側の担当者

本支援モデル事業の対象となった 15 事業所について、コーディネーター等が主に事業所内の誰に働きかけたかを見てみると、最も多かったのが安全衛生担当者であった (11 事業所)。残りの 4 事業所は、安全衛生担当者に加え事業主にもアプローチしていた。アクション宣言した活動に着手するところまで支援できた 5 事業所のうちの 2 事業所は、この安全衛生担当者と事業主の両者に働きかけたケースだった。このうち 1 つの事業所については、コーディネーターがかねてから事業所との関係性を構築してきた中で、事業主にも話を通すことが効果的だろうとの判断が働いた結果、担当者と事業主に働きかけたとのことであった。他方の事業所では、初めに事業主に支援モデル事業の説明を行い、事業主自身が支援ツールについて活用したいという意向を示し、実務担当者に話が下りて、担当者と詳細について検討したという経緯であった。

担当者を窓口としてアクション宣言した活動に着手した事業所でも、「担当としては取り組むとよいと思うが、上司に相談しないと何とも答えられない」といったように、事業主あるいはそれに近い立場の者の同意が重要であることがうかがえた (図 II-2)。

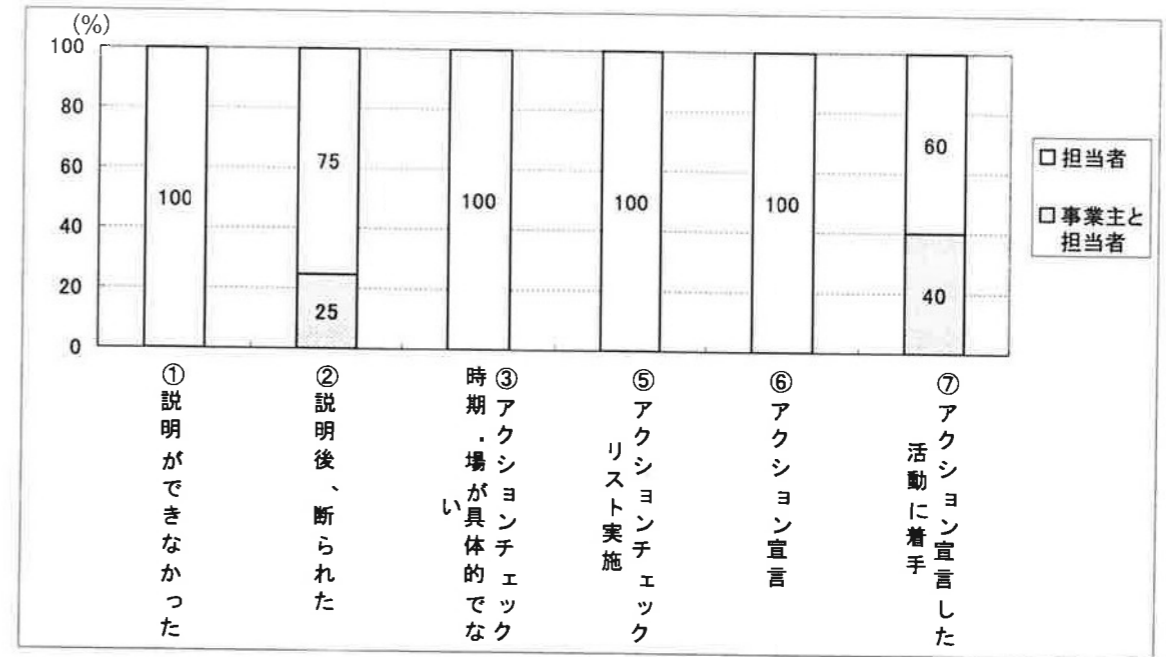


図 II-2 実施段階別でみる事業所の主たる担当者

(3) 支援に対する事業所の反応

① 事業所が取り組んだ事柄

支援モデル事業終了 (第 2 回記録回収) 時において、事業所が取り組んだ事柄として最も多かったものは、健康診断の機会を活用した健康づくり活動であった (3 事業所)。具体的には、健康診断結果に基づいた外部の産業保健職による事後指導や健康診断の受診確認、未受診者への受診勧奨であった。

次いで、作業環境の改善や作業方法の見直し、職場の仕組みや風土を整えることが挙げられた (各 2 事業所)。作業環境の改善に関しては、いずれの事業所も受動喫煙の防止を掲げ、作業方法の見直しに関しては、2 事業所ともに職場体操の実施を選択した。また、職場の仕組みや風土を整えることに関しては、月に 1 回定期的な話し合いを持つことや活気ある職場づくりを目指すことが選択された (図 II-3)。

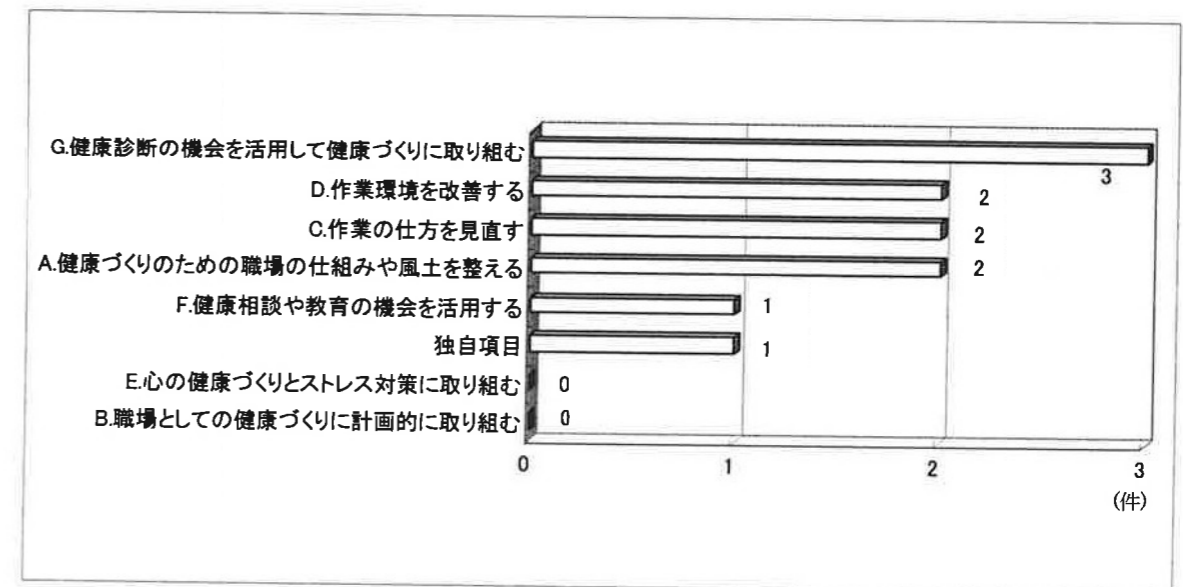


図 II-3 アクション領域別採択数



## ② 事業所の反応

「職場体操の実施」を選択した事業所では、毎朝準備担当者を決めて皆でラジオ体操を実施した。実施から1ヵ月経過した頃には、「朝の体操の実施は皆喜んでいて様子で、風邪で休む人は一人もいなかった」「体操をやると身体の調子がいい」という声が聞かれた。さらに、今回の取り組みをグループ会社の担当者が集まる機会に報告し、年度末には報告書も作成する予定であるという意欲的な反応がみられた。

「活気ある職場づくり」を選択した事業所では、相手の良いところは褒め、違うところは注意できるように努めることや、1日に1回は腹の底から笑うこと等を目指した。そこで、毎週事業所内で実施計画の評価をし、記録に残している。従業員からは「褒めようとか注意しよう等考えていると自然と相手を見る時間が増えた」「仲間内の会話が増えた」「仕事に対する取り組みだけで無く対人関係も良くなる上に自身の気持ちにも変化がでた」という効果が見られた。

以上の事例は、アクション宣言した活動に着手した事業所の積極的な反応である。

次に、アクション宣言に至らなかった事業所の反応について整理する。支援モデル事業の説明ができなかった事業所と、説明はしたもののモデル事業への参加に同意してもらえなかった事業所が計5事業所あった。その理由としては、業務多忙(4事業所)、多数の退職者により実施が困難になった(1事業所)というものであった。とくに業務多忙を理由とした事業所については、いずれも初回の働きかけの時期が12月で、その時点で断られたケースと、年明けになってから実施したいという意向は聞かれたものの、時期を待ってもやはり多忙のため実施困難となったケースがほとんどであった。

## ③ 支援ツールへの意見

支援ツール全体に対して「わかりやすく利用しやすい」という感想が聞かれた。アクションチェックリストについては、「項目がたくさんあるのもよいが、絞ったほうがよいのではないか」という意見も聞かれた。「アクションチェックリストを提示することで、事業所の取り組みの現状を事業所自身が振り返るきっかけになっていた」という感想が多かった。

## 4) 考察

### (1) 支援方法の工夫

#### ① 支援者

本支援モデル事業においては、支援者は地産保のコーディネーターである保健師と医師会事務長、登録産業医、ならびに調査研究班派遣の保健師という4つの立場から事業所支援を行った。どの職位や職種が事業所の健康づくり活動の支援に対して有効に機能しうるかは、どれだけ地産保の業務に時間を割くことができるのか、受け持っている事業所数はどのくらいなのか等、様々な事情を考慮すべきであろう。本支援モデル事業においては、いかに普段から事業所へ足を運び、事業主あるいは安全衛生担当者との関係を構築しているか、そして事業所の抱える健康課題を把握しているかがポイントであったと考えられる。

## ② 事業所側のキーパーソン

支援モデル事業の実施にあたって、事業所のどのような立場の人の協力が得られれば支援モデル事業において職場の健康づくり活動がスムーズに進むのか。支援が順調に進んだ事例の中からは、事業主をいかに巻き込むかが重要であることがうかがえた。中小規模事業所においては、事業主の意識が事業所内の健康に対する雰囲気を規定するところが大きい。したがって、窓口は安全衛生担当者であっても事業主に会うタイミングを見極め、理解を得ていくことは大変重要だと思われる。

## ③ 働きかけの頻度

事業所での健康づくり活動が軌道に乗るまでは、頻繁な訪問が必要であった。地産保における登録事業所への支援は、年1回程度の事業所訪問や資料の発送にとどまってしまう傾向にあるが、支援段階に応じて必要な事業所には継続的に関わる必要性があることが示唆された。

## ④ 支援ツール

支援ツールに関しては、中小規模事業所における健康職場づくりのきっかけとして大いに活用可能であることがわかった。より詳細な使い勝手や効果については次節(II-3)で述べることとする。

## ⑤ 支援の時期

今回の支援モデル事業は、年末年始をはさみ年度末にかけた期間であった。事業所にとっては、次年度予算の立案や決算、事業計画の立案によって、1年の中でも非常に多忙な時期と重なった。そのため、支援開始の時期を見直すことによっても支援効果は異なってきたのではないかと推測できる。

支援モデル事業の実施期間が約5ヵ月間と短期間であったことは、支援効果に影響を与えていることが考えられる。事業所側の事情を勘案した上で再度時期を見て健康職場づくり活動を促し、より長い期間支援を継続することで、さらなる成果を得られる可能性があると考えられる。

## (2) 今後の課題

今回の支援モデル事業は、地産保の登録事業所を対象として行った。今後もさらに支援事例を積み重ねていくことで、様々なバックグラウンドを持つコーディネーターが事業所に働きかける際に、それぞれが有する資格や職位の特徴を生かしつつ、一定の支援技術を提供できるような支援マニュアルを作成していきたいと考える。

また、今後は、今回支援モデル事業の対象とならなかった地産保に登録していない事業所への支援、即ち、支援ツールを用いた新規登録事業所の開拓の可能性を検討していきたいと考えている。

### 3. 支援モデル事業の成果の評価（アンケート調査）

#### 1) 目的

II-1で述べたとおり、本支援モデル事業では、地産保の登録事業所の主体的な健康職場づくりを支援することをめざし、地産保のコーディネーター等の支援者が、支援ツール（「元気職場づくりアクションチェックリスト（詳細版、簡易版）」、「元気職場づくりガイドブック」、「元気職場づくり活動ヒント集」）を用いて事業所の主体的な健康職場づくりの支援を行った。この支援モデル事業の効果を検証することを目的に、アンケート調査を行った。

#### 2) 調査方法

##### (1) 対象者

###### ① 支援者（コーディネーター等）

東京都内の地産保のうち、支援モデル事業に協力可能で、かつ研修会（事業所支援ツール活用のためのコーディネーター等研修会）に出席可能な地産保5箇所のコーディネーター等とした。

支援者の職種は、コーディネーター2名（うち、事務職コーディネーター1名、保健師コーディネーター1名）、産業医2名、本調査研究班から派遣の保健師1名であった。

###### ② 事業所

上記地産保のコーディネーター等が登録事業所の中からそれぞれ1~6事業所を選定し、全体で15事業所をモデル事業所とした。モデル事業所の選定の基準は、従業員10人以上50人未満、かつ東京都こころの健康づくりモデル事業と重複しない事業所とした。調査対象は、これらの事業所の担当者各1名とした。

##### (2) 調査時期

支援者に対するアンケート調査は、支援モデル事業開始前および終了後に実施した。また、事業所担当者を対象とするアンケート調査をモデル事業終了後に実施した。

##### (3) 調査内容

調査内容は次の通りであった。

###### ① 支援者（コーディネーター等）

事前調査は、基本属性（年齢、専門資格、経験年数、職位）、支援活動の現状についてであった。事後調査では、事業所に対する支援ツールの使用状況、支援ツール活用による事業所支援活動の変化、ツール活用による変化、各支援ツール使用後よかった点、改善点、職場の健康づくり情報の入手や活用についての変化、モデル事業研修会・事前の説明会や支援マニュアルのよかった点と改善点、について調査した。

###### ② 事業所

回答者（担当者）の基本属性（性別、所属、職位、役割）のほか、事業所従業員数、繁忙期、各支援ツールの活用の程度、よかった点、改善点、職場の健康づくりに関する情報の入手や活用についての変化、支援ツールの活用による健康意識や職場としての健康づくり活動への取り組みの変化などであった。

#### (4) 配布、回収方法および倫理的配慮

アンケート調査は、①支援者には、東京産業保健推進センターから郵送・FAXにより配布し、FAXにより回収した。②事業所には、コーディネーターから持参または郵送により配布し、FAXにて回収した。

調査にあたっては、研究趣旨を書面ならびに口頭で十分説明し、自由意思による協力を得た。また、協力を辞退した場合にも不利益は生じないこと、対象やあるいは関係機関のプライバシーの保護や調査結果の公表時の匿名性の保持等の倫理的配慮についても書面ならびに口頭で説明し、アンケート用紙の返送をもって同意取得とみなした。FAXの取り扱いならびにデータの保管にあたっては、対象者の匿名性の保持に留意して施錠できる場所に厳重に保管した。

#### (5) 集計・分析

分析は、単純集計を行い、項目毎に整理した。自由記述部分については、内容を抽出し類似したものをまとめて記述した。

#### 3) 調査結果

##### 支援者（コーディネーター等）〔支援モデル事業実施前〕

5箇所の地域産業保健センターの5名から回答を得た。全てサテライトのある地産保であった。

##### (1) 基本的属性

回答者の年齢は「40代」1名、「60代」4名、性別は、男性4名、女性1名であった。専門資格は、支援者5名のうち専門資格をもつ者は3名であり、その内訳は保健師1名、社労士1名、労働衛生コンサルタント1名であった。また、コーディネーターとしての業務経験年数は、「2.5年」1名、「3.5年」1名、「9年」1名、「11年」1名、「22年」1名とばらつきがみられた。平均すると6.5年であった。このうち、「22年」と回答した1名は医師会事務職員としての経験年数と思われるため集計からは除外した。さらに、医師会での職位を有するコーディネーターの職位は、事務長2名、事務職員1名、その他1名であった。

##### (2) コーディネーターによる新規事業所への支援活動の現状

新規事業所への支援活動における共通した活動内容では、「労働基準監督署からの紹介」、「労働基準協会等の講習会の機会の活動」であった。次に多いのは、「パンフレット、ニュースレターの送付」、「商工会、事業所団体への働きかけ」が4センター、「相談窓口での登録勧奨」が3センターであった。（図II-4）

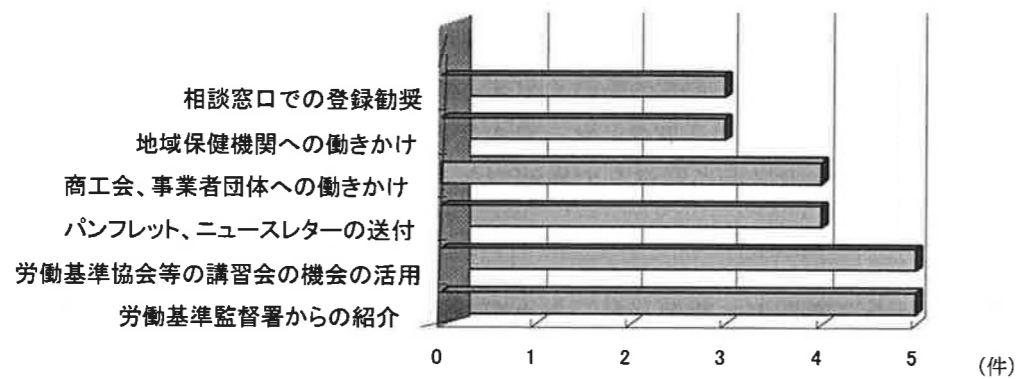


図 II-4 新規事業所への支援内容の現状

(3) コーディネーターによる登録事業所への支援活動の現状

登録事業所への支援活動における全てのコーディネーターに共通した活動内容は、「支援ニーズに応じた情報提供」と「産業医に同行した事業所訪問による産業医活動の支援」、「産業医の派遣調整」であった。次に多い支援活動では「事業主、担当者からのニーズ把握」、「支援ニーズに応じた健康相談」、「支援ニーズに応じた健診の事後指導」、「産業医への情報提供」が、4名のコーディネーターに共通する回答であった。「主体的な健康づくりの促進活動」については、1名のコーディネーターのみが実施しているとの回答であった。(図II-5)

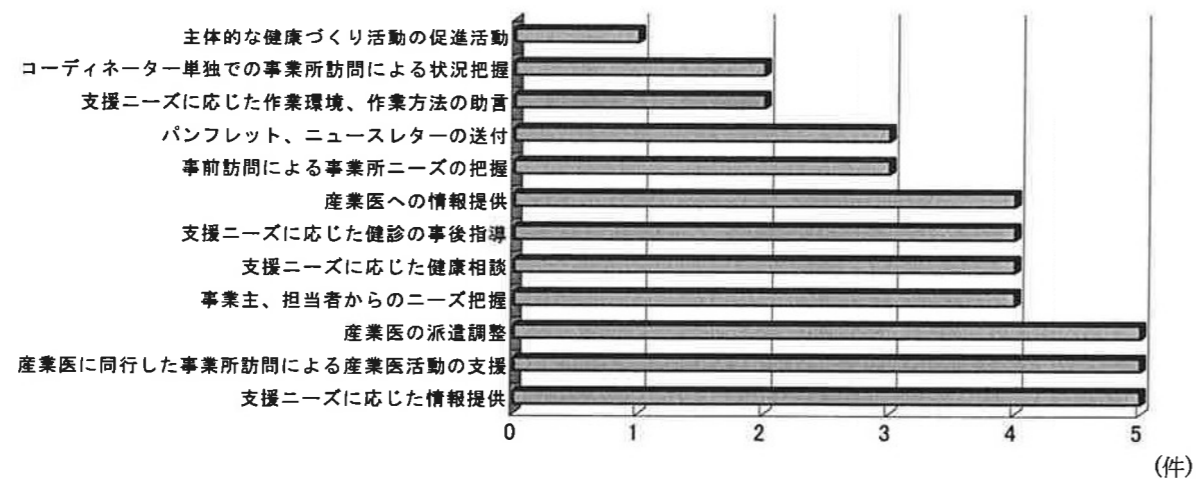


図 II-5 登録事業所への活動内容

支援者（コーディネーター等）[支援モデル事業実施後]

4箇所の地域産業保健センターの5名から回答を得た。登録事業所に対して5箇所全ての支援者が支援ツール活用した。

(1) 支援ツール活用による変化

支援ツールの活用による事業所支援活動の変化では、支援ツールを使用しない場合と比較して、事業所支援活動に変化があったとする回答のうち、「かなりあった」(2件)、「少しあった」(2件)で、「全くなかった」(1件)であった。

ツールを活用することによる変化としては、「事業所の主体的な取り組みを促しやすくなった」(4件)であった。次に「事業所ニーズが捉えやすくなった」(3件)、「事業所へのアプローチがしやすくなった」、「多角的に事業所をみることができるようになった」(各2件)であった。また、変化しなかった理由として、「従業員の退職がモデル事業開始と重なり途中で終わり評価できなかった」があがっていた。(図II-6)

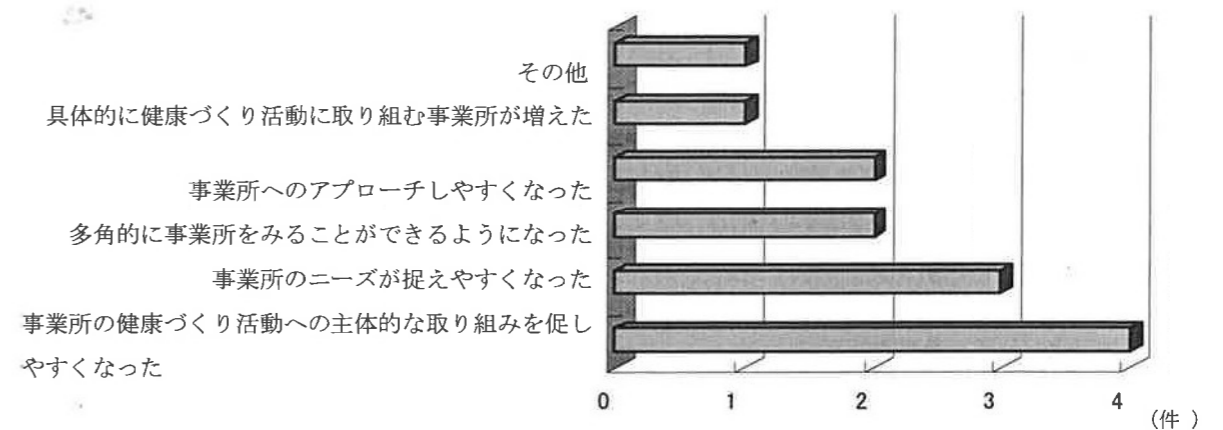


図 II-6 支援ツールの活用による変化

(2) 各支援ツールのよかった点、改善したほうがよい点 (自由記述)

① 活動ヒント集

<よかった点>

- ・健康づくり活動を進める際の話のとりかかりとして有効だった。
- ・初めて職場の健康づくりに取り組む事業の活動の足掛りとして有用であった。
- ・活動事例が具体的で、会社又は従業員が健康づくりに向き合う機会を発見するツールとなった。
- ・具体的で事業所へ提示しやすかった。
- ・問題点や課題として気づかせてもらうのに役立った。

<改善したほうがよい点>

- ・目新しい成功事例もあるとさらに良かったと思う。

② アクションチェックリスト（簡易版）

<よかった点>

- ・健康づくり、作業改善・心の問題、健康診断などテーマが整理されており活用がしやすい。特にストレスなどは心の問題(知的・社会的・人間など)はよくできていると思う。
- ・短時間に見ることができ使いやすと思う。
- ・自分達の職場に必要な取り組みを見つけ出す為に有用であった。

<改善したほうがよい点>

- ・詳細版と項目No.を同一にした方がよいと感じた。

③ アクションチェックリスト（詳細版）

<よかった点>

- ・普通の会話の中では、緊急性や必要性の高い健康課題に偏って捉えがちだったが、安全衛生面を広範囲にカバーしているチェックリストを使用することで、事業所の抱えている健康課題をトータルに見ることができた。
- ・活動計画、進捗状況に関して検討結果が自然に導かれるようにできているので今後企業担当者の活用も可能である。
- ・職場の改善に意欲的な事業には有用である。

<改善したほうがよい点>

- ・チェック欄について、取り組みを「考えない」、「考える」、「(必要性は感じているが)考えようがない」という意見があったので今後検討してほしい。
- ・どんな些細なことでも読んで気づきになるように項目を多くするとよい。

④ 情報ガイドブック

<よかった点>

- ・巻末のリストによって活用可能な機関が多数あることを認識してもらえた。
- ・大変満遍なく取り上げて良いと思う。
- ・わかりやすく良くできていると思われる。

<改善したほうがよい点>

- ・抽象的な表現ではなく、具体的な事例等で説明するとよい。例を入れるなど。

⑤ その他

- ・アクションチェックリスト（簡易版・詳細版）、情報ガイドブックは活用にはいたらなかった。
- ・アクションチェックリストの詳細版は、簡易版よりさらに多くの項目が掲載されているので参考にして下さいと言う程度の使い方しかしていない。

(3) 職場の健康づくりに関する情報の入手や活用変化

<以前より入手・活用ができた>として3センターより回答を得た。「情報ガイドブックから情報を得た」(3件)、「アクションチェックリストから情報を得た」(3件)、「活動ヒント集から情報を得た」(2件)、「ツール紹介者(産業医、保健師、コーディネーター)か

ら情報を得た」(1件)であった。

<変わらない>は1件であった。その理由として、「活用したいが、多忙のためできない」(1件)であった。

(4) 今後の活用の意向

5センターのうち4センターが「今後も支援していきたい」という回答であった。残りの1センターは未回答であった。

(5) モデル事業研修会・事前の説明会のよかった点と改善点（自由記述）

<よかった点>

5センターのうち、3センターから「わかりやすく、有意義であった」と回答を得た。その他は、「研修会からあまり間を置かずにモデル事業に入れた点で時期の設定は良かった」、「コーディネーターそれぞれから率直な意見・感想を聞く機会が与えられたことや事業所へどのようなかわり方をするかを想定した発言をきくことができ、大変参考になった」

<改善したほうがよい点>

「高年者には字が小さい」、「個別説明の時期が遅すぎる」、「実際の活動がどのようになるのかイメージしにくかった」などがあげられた。

(6) 支援マニュアルのよかった点と改善したほうがよい点（自由記述）

<よかった点>

5事業所の回答のうち3事業所から「具体的でわかりやすく色々な業種に応用可能であった」との回答を得た。この他「様々な質問例を想定している点や問答集の形式になっている点で大変参考になった」があげられた。

<改善したほうがよい点>

「モデル事業実施機関とも関係するが、もう少し長いスパンで、事業所へかかわっていきけるようなマニュアルを希望する」、「高年者には字が小さい」、「モデル事業であってもなくても事業所にとっては取り組むことに変わりはないので「モデル」という文言を余り使わないようにできないか」などの回答が得られた。

<その他>

「あまりよく読んでいない」という回答もあった。

**事業所 [支援モデル事業実施後]**

9事業所から回答を得た。

(1) 基本的属性

回答者の属性は、男性7名、女性2名であった。事業所における所属「人事・総務」が8名、「その他」1名であった。職位は「一般社員」5名、「管理職」4名であった。安全衛生に関する役割については、「役割はない」3名、「総括安全衛生管理者、衛生管理者、その他(安全)衛生推進者以外の安全衛生担当者」5名であった。

各事業所の従業員数常勤雇用数では、「～10人」1事業所、「10～20人」3事業所、「20～30人」1事業所、「30～40人」4事業所であった。また、非常勤雇用数では、「～10人」6事業所、「115人」1事業所、残りの2事業所は空欄であった。繁忙期が「ある」としたのは3事業所で、時期

は「3~4月」、「12~2月」であった。繁忙期「なし」は4事業所であった。

(2) 各支援ツールの活用程度、よかった点、改善したほうがよい点（自由記述）

＜支援ツールの活用程度＞

- ・活動ヒント集は「説明を聞いたが使わなかった」（3件）、「一度は使った」（2件）、「何度か使った」（2件）であった。
- ・アクションチェックリスト（簡易版）は「説明を聞いたが使わなかった」（3件）、「一度は使った」（2件）、「何度か使った」（1件）であった。
- ・アクションチェックリスト（詳細版）は「説明を聞いたが使わなかった」（4件）、「一度は使った」（3件）であった。
- ・情報ガイドブックは、「説明を聞いたが使わなかった」（3件）、「一度は使った」（3件）であった。

＜よかった点・改善点＞

① 活動ヒント集

＜よかった点＞

- ・他の事業所でどのような事を実践しているのか分かり参考になった。
- ・安全配慮に対する義務意識の機会となった。
- ・アクション宣言を行う項目の参考になった。他社による先行事例が参考になった。
- ・作業の合間にストレッチ等をおこなったので、気分転換になった。

② アクションチェックリスト（簡易版）

＜よかった点＞

- ・要点がまとめてあったので分かり易く使いやすい。
- ・項目を検討する際にA~Gの領域から選び、話し合いを進められた。

＜改善したほうがよい点＞

- ・項目を確認して、情報ガイドブックを確認するのが少し手間だった。

③ アクションチェックリスト（詳細版）

＜よかった点＞

- ・会社として出来ている点と、出来ていない点が明確になった。

＜改善したほうがよい点＞

- ・回答がしにくい。
- ・簡易版の方を多用していたため、一度使いその後はあまり見ていない。

④ 情報ガイドブック

＜よかった点＞

- ・心の健康の項目が良かった。実際困った時にすぐ対応できそうだ。
- ・質問と解答が書かれており、話し合いだけでは出ない意見が参考になった。

(3) 職場の健康づくりに関する情報の入手や活用変化（複数回答）

回答を得た9事業所のうち、1事業所は回答不備のため除外し8事業所を分析対象とした。

＜以前より入手・活用ができた＞とした5事業所のうち、具体的な情報の入手先は、「情報ガイドブックから情報を得た」（4件）、「アクションチェックリストから情報を得た」（1件）、「活動ヒント集から情報を得た」（4件）、「ツール紹介者（産業医、保健師、コーディネーター）から情報を得た」（1件）であった。

一方、＜変わらない＞と回答したのは3事業所であった。「活用したいが、多忙のためできない（2件）、「目新しいことがない（すでに知っている）」（1件）であった。

(4) 支援ツールを紹介したことによる効果（複数回答）

多い順に、「自分自身が取り組む必要がある活動内容（分野）がわかった」（6件）、「自分自身の健康への関心が高まった」（5件）、「従業員全体の健康への関心が高まった」、「自分自身が健康づくり活動に取り組むイメージがわいた」（各4件）、「自分自身がツール紹介者（産業医・保健師・コーディネーター）と話すきっかけとなった」、「自分自身と従業員とのコミュニケーションがよくなった」、「その他」（2件）であった。その理由として、「労働安全衛生活動は、どの事業者もほぼ同様の内容であることが確認できた」、「個々の取り組みの質を高めることが重要である」との回答を得た。（図II-7）

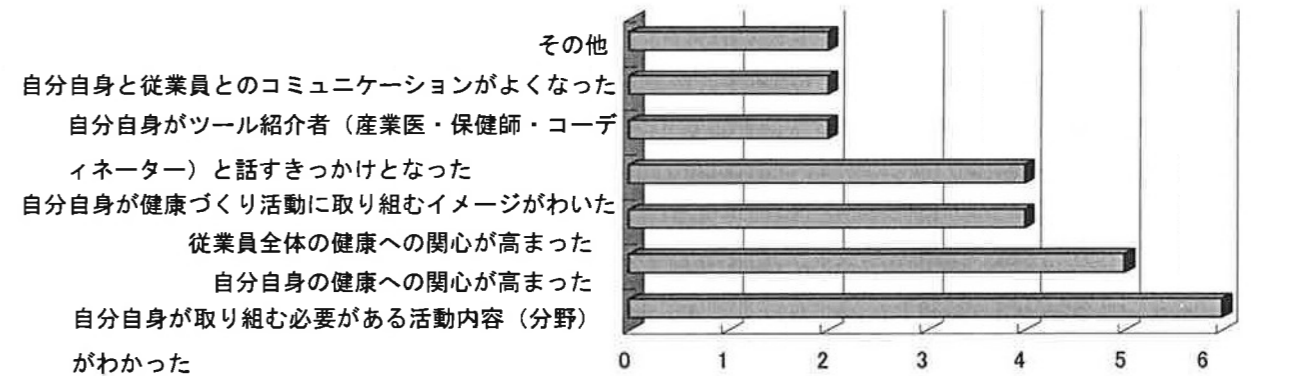


図 II-7 支援ツールを紹介したことによる効果

4) 考察

支援者（コーディネーター等）への調査結果から、ツールを活用した事業所支援活動において、事業所の主体的取り組みの促しや、事業所のニーズ把握、情報入手などに役立ったことが示された。また、各ツールについては、事業所に気づきを促す、トータルな視点が持てたなどの側面が評価され、今後も活用できるとの回答が多く得られたことから、地産保での事業所支援活動に、本ツールの有用性が示されたと考える。また、ツールの使い方に関する研修については、開催時期の工夫やツールによる事業所支援活動がイメージしやすいように、マニュアル等を改善する必要があると考えられる。

事業所へのアンケート結果では、各ツールを使用した事業所は半数以上であった。使用した事業所では、活動内容の理解、自身や職場従業員の健康への関心の高まり、具体的イメージ化など

の変化がみられ、支援者との交流が促進された事業所もあり、概ね効果があったと考える。ツールに関しては、他の取り組みを知る、安全への意識が向上した、取り組みにより効果があったなど、好評であった。これらのことから、ツールを用いた事業所での取り組みは、事業所の担当者・従業員の意識・関心を高める上で有効である可能性が示されたと考えている。今回は、支援開始から4ヶ月間という短期間の事業所支援であったことから、活動の展開にまで至らなかった事業所があると考えられる。より長期的な支援を展開できれば、職場全体への効果をより詳細に検証できると考えられる。また、ツールについて改善したほうがよい点として示された点については、ツール改訂時に反映させ、より使いやすいツールを目指す必要があると考えている。

### Ⅲ. 研究のまとめと提言

#### 1. 各支援機関における支援ツールの活用可能性と期待される効果

地域産業保健センターのコーディネーター、ならびに関係諸機関へのヒアリングの結果、中小規模事業所の主体的な健康職場づくりへの支援の重要性は感じながらも、そのための支援方策が分からないことや、本来業務が多忙であるなどの理由のため、取り組めていない現状が明らかとなり、今回の研究事業で用いたような支援ツールがあると支援を展開しやすくなるとの評価が得られた。また、地域産業保健センターの登録事業所へのモデル事業として、実際に支援ツールを用いた支援活動を展開した結果、事業所にとっても、また支援サービスの提供者にとっても、健康職場づくりの推進に役立つ可能性が示唆された。

支援ツールを用いる具体的なメリットとして、事業所にとっては次の2つのレベルでの支援機能を有していると考えられた。まず第1に、健康づくりへの関心を高めるために活用することができ、成功事例等をわかりやすく示すことにより、健康づくりにあまり関心がない事業所への動機付けになることが示唆された。第2に、健康職場づくりへの関心を持ち始めた事業所に対して、具体的で豊富な情報を提供することにより、取り組み内容や進め方の具体的な指針を示すことができ、実際の活動の開始や進展につながるといった効用が挙げられた。

一方、支援の提供者である専門職にとっても、支援ツールを用いることによって、産業保健の視点の確認ができ、各種の地域資源の探索などによりガイドとなること等の効用があることが挙げられた。また、これらの支援ツールを用いることで、事業所への説明がしやすくなり、事業所の担当者とイメージを共有するのに役立つとの評価も得られた。保健医療専門職を事業所内に持たない中小規模事業所数が膨大であることから、地域のさまざまな支援機関が連携して中小事業所を支援していく必要があることは明白であり、地域・職域連携の推進が急務となっている。また、平成20年度からの医療保険者への特定健診・特定保健指導の義務づけに向けて、医療保険者だけでなく民間健康支援機関へのアウトソーシング需要を見込んで多くの民間業者が新規参入に動いており、これまで産業保健分野での支援経験のない保健師・管理栄養士等の専門職が、今後中小規模事業所の保健指導などに入っていき可能性が高いと考えられる。さらに、50人未満の小規模事業所への代表的な健康支援機関として位置づけられている地域産業保健センターの支援サービスの担い手である登録産業医も、通常は開業医または勤務医として臨床医学・医療実践に携わっている者が殆どである。これらの背景から、中小規模事業所への健康支援サービスの担い手にとっても、産業保健の視点や活用できる地域資源情報などを随時確認・活用できる支援ツールがあることによって、一般的な指導だけでなく労働の視点を入れたより効果的な保健指導を展開することが可能になると考えられる。さらに、労働者の健康支援を効果的に進めて行くためには、個別のハイリスクアプローチだけでなく、健康的な職場風土・環境づくりのために働きかけるポピュレーションアプローチを同時に行っていくことが大変重要と考えられるが、これらの支援ツールが、そのための有用な媒体となることが、期待される。

## 2. より効果的な支援に向けての課題

ヒアリング結果から明らかとなった今後の課題としては、保健医療関連以外の関連職種として、社会保険労務士や企業の人事労務担当者等が支援ツールを使う場合も考慮して、支援ツールの中の情報ガイドブックの中に、就業規則等の労務管理に関する情報も入れたり、地域の関連機関をより広く網羅するなど、さらに改良の余地があることが示された。これらの点は、今後の支援ツール改訂の際の参考としたい。

また、地域産業保健センターを中心としたモデル事業の展開によって、支援ツールを用いるだけでなく、支援方法自体についてもいくつかのポイントがあることも示された。例えば、事業所に働きかける時期としては仕事の繁忙期を避けること、支援サービスの提供者に必要な姿勢・技術として事業所のニーズを汲み取りつつ自発的な取り組みを薦めるためのコミュニケーションスキルを確立しておくこと、などである。また、事業所側のキーパーソンとして小さな事業所ほどトップダウンの傾向が強いので事業主に直接働きかけると有効なこと、支援サービスの提供者側の熱意を伝え事業所担当者との関係性を築くためにも何回か事業所に足を運ぶと良いこと、なども示唆された。これらの点に配慮してきめ細かい支援を展開していくためには、中小規模事業所への支援に対して熱意があり、時間的にも柔軟に対応できる支援者が望ましく、その意味でも、地域産業保健センターに常勤に近い保健師の配置が行われれば大きな推進要因になると考えられた。保健師は、心身の健康相談に応じられる幅広さ、対象者の真のニーズの表出支援、主体的取り組みの支援、ならびに多職種連携のコーディネーターとしての優れた資質・専門性を有しており、中小規模事業所支援における第一線の専門職としての活用推進が急がれる。

一方、今回のモデル事業の開始にあたって、支援方法のポイントを記載した支援マニュアルを作成したが、今後はモデル事業から得られた示唆を加えて、より詳細で使いやすい支援マニュアルへの改訂をしていきたいと考えている。また、各支援機関の専門職等に対して、これらの支援ツールならびに支援マニュアルを活用した研修会を開催して、中小規模事業所の主体的な健康職場づくりを効果的に支援できる人材の本格的な育成に向けて取り組んでいくことが急務と考えている。

さらに、中小規模事業所における健康職場づくりを効果的・効率的に進めるためには、地域に存在する各種の支援機関・関係職種がそれぞれの専門性や役割を相互理解して協働していくことが大変重要であり、そのためのネットワーク構築に向けた連絡協議会等の開催や、他機関への積極的な紹介を推進していく必要があると考えている。例えば、事業者や労働者の組合などが中心となって、その必要性や効果をPRしてもらう意義は大きい。本研究で用いた支援ツールは、その相互理解を進めるための情報源としても有用との示唆が得られており、今後は地域の各機関間の連携を進めるための支援ツールとしての活用可能性、ならびにその効果についても検討していきたい。

## 3. 今後の中小規模事業所における健康職場づくりの推進に向けての提言

本研究の結果を踏まえて、今後の中小規模事業所における健康職場づくりの推進に向けて、以下の5点を提言したい。

### 1) 中小規模事業所の健康職場づくりに役立つ支援ツールの普及・活用の促進：

健康職場づくりを行う主体である中小規模事業所の事業主や労働者にとっても分かりやすく、また、その支援役割を担う多機関・多職種にとっても産業保健の視点や多機関・多職種連携の必要性と方策の確認に役立つ支援ツールを普及・活用していくことによって、多機関・多職種を活用した自律的な健康職場づくり活動が展開しやすくなることが期待される。

### 2) 地域産業保健センターのコーディネーター等としての保健師等の活用の促進：

保健師は、心身の健康相談に応じられる幅広さ、対象者の真のニーズの表出支援、主体的取り組みの支援、ならびに多職種連携のコーディネーターとしての優れた資質・専門性を有しており、小規模事業場支援における第一線の専門職としての活用推進が急がれる。

具体的な施策としては、地域産業保健センターにおける保健師等の常勤に近い配置と活用が期待される。このほか、小規模事業場における産業医の共同選任に匹敵する、保健師の共同雇用への助成事業なども、一日も早い実現が待たれる。

### 3) 中小規模事業所に関わる本格的な人材育成の方策やシステムづくり：

中小規模事業所には、産業保健スタッフが独自には雇用されていないが、加入している保険者や所在地の保健所・保健センター等からの保健師による支援が利用できたり、社会保険労務士等や、商工会議所の関係者が出入りしていることも多い。これら多機関・多職種個々の支援サービスの質の向上を図るとともに、互いに連携して他機関・他職種の活用を勧めることができれば、中小規模事業所の事業主や労働者がニーズに応じて適切な支援が受けられるしくみが成り立つ。そのためには、研修会などを定期的で開催して、支援者側の人材を計画的に育成・啓発していく必要がある。

### 4) 事業者団体ならびに労働組合等を含む地域の各種資源・機関間の連携・協働の推進：

地域に存在する多職種・多機関間の連携推進に向けて、強固なネットワークをつくっていく必要がある。その際、事業所の主体的取り組み喚起に向けて、事業者団体ならびに労働組合等の持つ周知力や影響力は欠かせない。平成17年3月に発表された(18年6月、ならびに19年3月改訂)「地域・職域連携推進事業ガイドライン」で示されているように、地域毎の連携推進協議会などを通して、商工会や商工会議所などとの連携を今後さらに深め、協働していくことが期待される。

6) ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの両面からの推進：

平成20年4月に施行される「医療保険者による特定健診と保健指導」は、主として個別のハイリスクアプローチの徹底により医療費の抑制を狙ったものである。同じく、20年4月から50人未満の小規模事業場にも適用されることになる「長時間労働者への医師による面接」もハイリスク対応と考えられる。これらのハイリスク対応のみに追われてしまうと、ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチの乖離、さらには、地域と職域におけるポピュレーションアプローチの後退や、生活習慣病以外の健康課題に対する対策の脆弱化が危惧されるので、これらのハイリスク対応の強化の機会に合わせてポピュレーションアプローチの推進を図れるよう、バランスのとれた対策づくりが重要と考えられる。

これまで述べたように、職場支援経験の少ない医師や保健師・栄養士等がハイリスク対応を目的として事業所を訪問する機会に、「元気職場づくり支援ツール」等を活用することによって、合わせてポピュレーションアプローチとしての健康職場づくりを支援していただける可能性があり、それらの推進方策の検討や評価が急務であると考えられる。

## 資料

1. ヒアリングインタビューガイド
  - 1) 地域産業保健センターコーディネーター
  - 2) 関係機関・関係職種  
(保健所・保健センター、労働衛生機関、社会保険労務士会、総合健康保険組合)
2. ヒアリング事前アンケート
  - 1) 地域産業保健センターコーディネーター・集団
  - 2) 地域産業保健センターコーディネーター・個別
  - 3) 関係機関・関係職種
3. コーディネーター等研修会
  - 1) プログラム
  - 2) 資料
  - 3) 地域産業保健センターによる事業所支援マニュアル
  - 4) 支援ツールの紹介用リーフレット
  - 5) アクションチェックリスト項目一覧
4. アンケート調査票
  - 1) コーディネーター・事前
  - 2) コーディネーター・事後
  - 3) モデル事業所



## ～インタビューガイド～

【地域産業保健センター コーディネーター 用】

### 1. 新規事業所へのアプローチ方法と事業所の反応

新規の事業所にはどのようなアプローチをしていますか？また、それに対して事業所はどのような反応を示しますか？

### 2. 登録事業所へのアプローチ方法と事業所の反応

登録している事業所にはどのようなアプローチをしていますか？また、それに対して事業所はどのような反応を示しますか？

### 3. 事業者団体等へのアプローチ

事業者団体等にはアプローチしていますか？その場合は、どのようなアプローチをしていますか？

～インタビューガイド～  
【保健所・保健センター用】

1. 中小規模事業所への支援の現状と課題

担当地域の中小規模事業所への支援活動について、現状と課題をお聞かせ下さい。

2. 関係機関/関係職種との連携の現状

関係機関や関係職種とはどのような連携をされていますか？また、今後望まれる連携とそれに向けた方策について、どのようにお考えですか？

3. 支援ツールの活用可能性

支援ツールの使用方法や使用場面、使用する条件としてどのようなことが考えられますか？

～インタビューガイド～  
【労働衛生機関用】

1. 中小規模事業所への支援の現状と課題

支援対象の中小規模事業所への支援活動について、現状と課題をお聞かせ下さい。

2. 関係機関/関係職種との連携の現状

関係機関や関係職種とはどのような連携をされていますか？また、今後望まれる連携とそれに向けた方策について、どのようにお考えですか？

3. 支援ツールの活用可能性

支援ツールの使用方法や使用場面、使用する条件としてどのようなことが考えられますか？

～インタビューガイド～  
【社会保険労務士会 用】

**1. 中小規模事業所への支援の現状と課題**  
支援対象の中小規模事業所への支援活動について、現状と課題をお聞かせ下さい。

**2. 関係機関/関係職種との連携の現状**  
関係機関や関係職種とはどのような連携をされていますか？また、今後望まれる連携とそれに向けた方策について、どのようにお考えですか？

**3. 支援ツールの活用可能性**  
支援ツールの使用方法や使用場面、使用する条件としてどのようなことが考えられますか？

～インタビューガイド～  
【総合健康保険組合 用】

**1. 中小規模事業所への支援の現状と課題**  
支援対象の中小規模事業所への支援活動について、現状と課題をお聞かせ下さい。

**2. 関係機関/関係職種との連携の現状**  
関係機関や関係職種とはどのような連携をされていますか？また、今後望まれる連携とそれに向けた方策について、どのようにお考えですか？

**3. 支援ツールの活用可能性**  
支援ツールの使用方法や使用場面、使用する条件としてどのようなことが考えられますか？

## 東京産業保健推進センター調査研究事業 7/14 ヒアリング事前アンケート

このたび、7/14のヒアリングにご出席くださるとのこと、ご多忙の中、誠にありがとうございます。ヒアリングの時間を有効活用するため、事前アンケートへのご協力をお願い申し上げます。

お手数ですが、7/10(月)までに、ご回答を推進センターへFAX下さいますようお願い申し上げます。  
また、ヒアリングでは、今回お送りする支援ツールを地域産業保健センターでご活用頂くためにどうしたらよいか、是非ご意見を賜りたいと存じますので、支援ツール一式(アクションチェックリスト(詳細版・簡易版)、情報ガイドブック、成功事例集)をご高覧いただき、当日ご意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。

ご所属 ( ) 地域産業保健センター ご氏名 ( )

コーディネーター様の活動についてお伺い致します。

1. 新規の事業所にはどのようにアプローチされておられますか？  
また、それに対して、事業所はどのように反応されますか？

<アプローチ方法>

<事業所の反応>

2. 登録された事業所にはどのようにアプローチされておられますか？  
また、それに対して、事業所はどのように反応されますか？

<アプローチ方法>

<事業所の反応>

3. 事業者団体などへはアプローチされていますか？

はい いいえ (どちらかに○をお願いします)

上記で「はい」の方に伺います。どのようにアプローチされていますか？

## 東京産業保健推進センター調査研究事業 個別ヒアリング事前アンケート

1. 新規の事業所にはどのようにアプローチされておられますか？  
また、それに対して、事業所はどのように反応されますか？

<アプローチ方法>

<事業所の反応>

2. 登録された事業所にはどのようにアプローチされておられますか？  
また、それに対して、事業所はどのように反応されますか？

<アプローチ方法>

<事業所の反応>

3. 事業者団体などへはアプローチされていますか？

はい いいえ (どちらかに○をお願いします)

アプローチされている場合は、どのようにアプローチされていますか？

以上です。ありがとうございました。

## ヒアリング アンケート

中小規模事業所への支援活動や支援ツールの活用可能性についてお伺いしたいと存じます。

ご所属 ( ) ご氏名 ( )

- ふだんの中小規模事業所への支援活動についてお伺いします。
    - 中小規模事業所には支援をされておられますか？ (はい いいえ)
    - 1-2)~4)は、1)で「はい」の方に伺います。  
2) 支援内容は次のうちどれでしょうか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。  
<支援内容>  
a 健診実施 b 健診後の事後指導実施 c 環境調整実施 d 他機関紹介  
e 健康情報提供 f その他 ( )
    - 普段の活動について、課題と思われることはどのようなことでしょうか？
    - 支援活動に対して事業所の反応はいかがでしょう？
  - 関係機関・関係職種との連携の現状
    - 中小規模事業所を支援するにあたって、他機関・他職種との連携の必要性はあるとお考えでしょうか？当てはまるものに○をおつけ下さい。  
(とてもある ややある あまりない ほとんどない)
    - ふだん連携を取っている機関・職種がありましたら、次の<一覧>からあてはまるものすべてに○をおつけ下さい。  
<関係機関>  
a 労働基準監督署 b 労働基準協会 c 事業者団体 d 商工会議所・商工会  
e 地域産業保健センター f 産業保健推進センター g 保健所・保健センター  
h 社会保険労務士会 i その他 ( )  
  
<関係職種>  
a 産業医 b 産業看護職 c 社会保険労務士 d 労働衛生コンサルタント  
e その他 ( )
  - 普段のご活動の中で、この支援ツールをお使いいただける可能性についてお伺いたします。  
各ツールについて、活用可能性と、活用可能と思われる場面、対象、条件などをご記入下さい。  
(活用可能性についてはあてはまるもの1つに○)
- アクションチェックリスト(詳細版) 活用可能性:[ ある ややある ややない ない ]  
活用可能と思われる場面・対象・条件など
  - アクションチェックリスト(簡易版) 活用可能性:[ ある ややある ややない ない ]  
活用可能と思われる場面・対象・条件など
  - 情報ガイドブック 活用可能性:[ ある ややある ややない ない ]  
活用可能と思われる場面・対象・条件など
  - 活動ヒント集 活用可能性:[ ある ややある ややない ない ]  
活用可能と思われる場面・対象・条件など

## 事業所支援ツール活用のためのコーディネーター等研修会 ——プログラム——

開催日時 平成18年9月29日(金)13:00~17:00

開催場所 東京産業保健推進センター研修室

時間	研修内容	講師
13:00-13:05	開会の挨拶	神山 健司 (東京産業保健推進センター副所長)
13:05-13:35	研究の趣旨説明	錦戸 典子 (東京産業保健推進センター相談員)
13:35-14:45	モデル事業の概要 ①スケジュールの説明 ②支援マニュアルの説明	福田 英子 (調査研究員 所属:東海大学健康科学部講師)
	③支援ツールの説明	川上 裕子 (調査研究員 所属:東海大学健康科学部研究員)
14:45-15:00	休憩	
15:00-15:20	④支援記録の説明 ⑤アンケートの説明	福田 英子 (調査研究員 所属:東海大学健康科学部講師)
15:20-17:00	質疑応答 [全体, 個別]	

## 地域産業保健センター コーディネータ研修会

東京産業保健推進センター  
錦戸典子

## 元気職場づくり支援ツール(改訂版)

元気職場づくり活動ヒント集  
-2009年10月現在最新の最新情報-

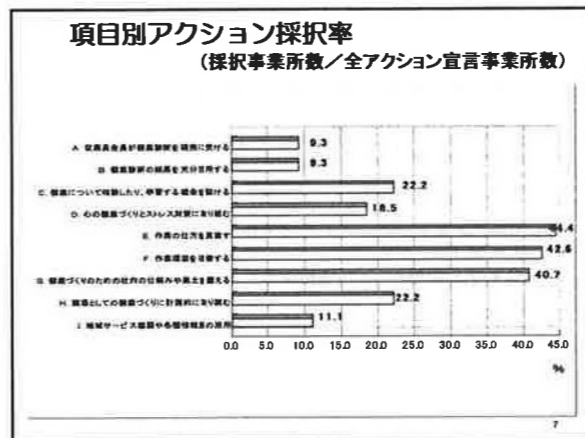
活動ヒント集

元気職場づくりアクションチェックリスト

アクションチェックリスト

元気職場づくり情報ガイドブック

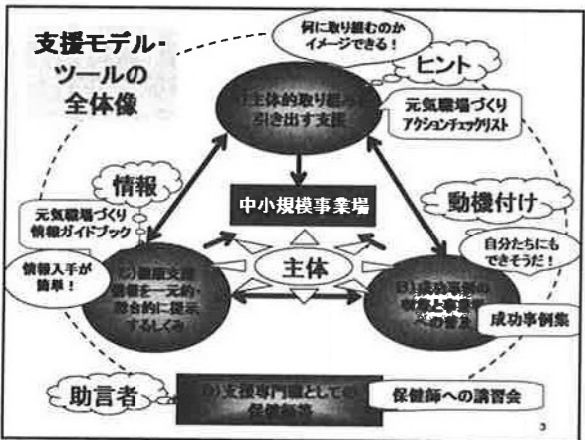
情報ガイドブック



### 18年度調査研究事業の概要

**研究目的:**  
厚生労働研究班で開発した支援ツールを、地域産業保健センターのコーディネーターや相談員、その他の労働衛生専門職、あるいは行政保健師向けのツールとして活用できる可能性を検討する。  
また、ツールを活用した支援マニュアルの作成や、研修会等の実施など、事業場支援スキルの育成方策を検討する。

**研究方法:**  
・各機関の専門職へのヒアリング  
・支援マニュアルの作成、研修会の実施  
・実際の事業場や事業者団体等を対象としたモデル事業の展開と評価



### 地域産業保健センター コーディネーターへのヒアリング

**■目的**  
より実践的で事業場のニーズや活動場面に沿った支援マニュアルづくりや、実際に活動を行う人材育成方策を検討するために、地域産業保健センターにおけるコーディネーター活動の実態を把握する。

**■対象者数、保有資格**  
11名(10地域産業保健センター)のコーディネーター(保健師5名、事務職5名、社会保険労務士1名)

**■主なヒアリング内容**  
1. 事業場へのアプローチの実態と事業場の反応および課題  
2. 事業場支援における「元気職場づくり支援ツール」\*の活用可能性  
\*元気職場づくりアクションチェックリスト(詳細版、簡易版)、元気職場づくり情報ガイドブック、元気職場づくり活動ヒント集

### ■ヒアリングの分析視点

- I. 新規事業場へのアプローチの現状と課題
- II. 登録事業場へのアプローチの現状と課題
- III. 関係機関/関係職種との連携の現状と課題
- IV. 支援ツールの活用可能性
- V. コーディネーターの役割についての気づきと課題



### ヒアリング結果のまとめ①

#### I. 新規事業場へのアプローチの現状と課題

アプローチ方法	事業場の反応
<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準監督署や労働基準協会からの事業場への情報提供・事業所紹介</li> <li>事業者の会合での説明や機関誌・広報紙への掲載によるPR活動</li> <li>事業場への飛び込み訪問による登録勧奨(■事業場の自発的登録)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■積極的な反応 地域産業保健センターへの登録、ニュースレターへの好意的反応、他の事業場への宣伝周知という波及効果</li> <li>■消極的な反応 地域産業保健センターに対する労働基準監督署の関連組織という警戒感、登録はするが積極的な支援は希望しない</li> </ul>

**活動上の課題**

- 健康相談窓口の利用活性化
- 産業医の認識・意欲にバラツキ
- 登録事業場数の伸び悩み、登録勧奨と予算のジレンマ

### ヒアリング結果のまとめ②

#### II. 登録事業場へのアプローチの現状と課題

アプローチ方法	事業場の反応
<ul style="list-style-type: none"> <li>■定期的な資料発送と近況確認</li> <li>■年間1回程度の事業場訪問</li> <li>■健康の事後指導を中心とした健康相談活動</li> <li>■作業環境に関する支援(一部)</li> <li>■事業所と産業医のマッチングに配慮(一部)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・登録の経緯、担当者の事業所内での立場と活動への理解度、職場特性が支援の継続に影響する</li> <li>・健康の事後指導に限定した支援を希望し、それ以上の支援には消極的</li> <li>・産業医の変更希望が出されることがある</li> </ul>

**活動上の課題**

- 事業所のニーズをいかに引き出すか
- 産業医の力量に格差
- 産業医、保健師、コーディネーターの役割分担

ヒアリング結果のまとめ③

### III. 関係機関/関係職種との連携の現状と課題

- 労働基準監督署
  - ・良好な協力関係を築いているが、紹介事業場数については監督官によって大きなばらつきあり
- 労働基準協会
  - ・講演会の提供や事業場紹介において非常に協力的
- 事業者団体
  - ・事業者団体を通して個別の事業場へアプローチしている(一部地域)
- 商工会議所・商工会
  - ・健康講話の実施や機関誌を通してのPR活動に協力的(一部地域)
- 社会保険労務士
  - ・連携を模索中
- 保健所・保健センター
  - ・地域産業保健センター運営協議会メンバーとして参加しているが、実質的な保健活動における連携は今後の課題

ヒアリング結果のまとめ④

### IV. 支援ツールの活用可能性

支援ツールの有用性

- 事業場のニーズの引出しが可能
- 事業場が健康づくり活動について振り返る機会となり、意識変容にもつながる
- 新たな事業場の開拓に活用可能
- 地域産業保健センターにおける保健師活動の参考になる

支援ツールを活用する上での課題

- 事業場の健康づくりに対する意識と取り組み状況に左右される
- 支援ツールの活用を働きかける際の事業場側の人物の立場に左右される
- 支援する側のトレーニングが必要

ヒアリング結果のまとめ⑤

### V. コーディネーターの役割についての気づきと課題

- コーディネーターの活動マニュアルが欲しい
- 保健師コーディネーターとしてのメリットと位置取りの難しさ
  - ・健康に関する相談に即座の対応が可能で、事業場に喜ばれる
  - ・コーディネーター役割と保健師役割の配分
  - ・産業医のアシスタント的役割
  - ・地域産業保健センター内の他職種に保健師コーディネーターの立場や役割を理解してもらいたい
- 医師会事務局長を兼ねている事務職コーディネーターのメリット
  - ・産業医への協力要請がしやすい
- 産業医によるバックアップと協働が重要

### 地域産業保健センターによる事業所支援モデル事業

■目的

1. 登録事業所への支援介入
  - ・登録事業所に対して、地域産業保健センターのコーディネーターにより、ツールを用いた健康職場づくり支援モデルを実施し、中 小規模事業所の主体的な健康職場づくりを支援する。
  - ・モデル支援の効果を検証する。
2. 新規登録事業所開拓におけるツール活用
  - ・地域産業保健センターの活用を促進するために、ツールを用いて新規登録事業所を開拓する可能性を検証する。

### 事業所紹介1回目

#### 1 事業所の健康に関するこれまでの取り組み、現状、ニーズを聞く

すでに情報を把握している場合は、この項目をとばしてよい。

	質問例	留意点・意図
現状把握	知らない場合) こちらの事業所について教えてくださいか？ (仕事内容、仕事時間、忙しさ、作業環境など) 知っている場合) その後いかがですか？/最近のお仕事はいかがですか？	事業所の現状を把握するため、仕事内容や忙しさなどについて尋ねる。事業所の情報を知らない場合、知っている場合により表現を変える。事業所が困っていること・ニーズからツール紹介へつなげる。  具体的には、ニーズに関連するアクションチェックリストの該当分野(項目)、情報ガイドブックの関連情報を紹介する。
健康問題・課題の情報収集	従業員さんは元気に働いていますか？ 元気な場合) なにか事業所として工夫されていることがありますか？ 元気でない場合) なにかお困りのことなどがありましたらお聞かせ下さい。	従業員の健康状態を把握し、事業所としてのこれまでの取り組みの情報を得る。 工夫している点はほめる。  相談された場合、答えられる範囲で答える。 →相談主旨とそれに対する返答内容を支援記録に記録する。

#### 2 担当者・事業主へモデル事業の主旨を説明する

項目	説明・質問例	留意点・意図
目的	このモデル事業では、事業所の皆さんが元気に働き続け、ひいては日本全体が元気になることを目指しています。	事業所が元気になるれば、社会全体が元気になる。
モデル事業参加の促し	事業所への健康支援のためのモデル事業を行うことになりました。元気な職場をつくる取り組みを初めてみませんか。	担当者レベルでは、事業所単位の動きにつながりにくいため、事業主にも説明した方がよい。事業主に会う機会を作る。
事業の特徴	このモデル事業は、事業所の皆さんの自主的に簡単に取り組める健康づくりの活動です。	・モデル事業とツール開発の経緯 事業所が健康づくりに取り組みにくい要因を分析したところ、活動方法がわからないという理由が多かった。また、他の事業所の取り組みを知らないなど、情報が不足していることがわかった。そこで、事業所でだれもが主体的に健康づくり活動がしやすいよう、3種類のツールを開発した。  ①アクションチェックリストによって事業所の課題を見つけ、その課題に関連する情報を②情報ガイドブックから得られるようになっている。また、他所の活動を知るために③活動ヒント集を作った。モデル事業では、健診後のフォローを行う保健師から、ツールを紹介し、モデル事業として事業所に元気職場づくり活動に取り組んでもらった。その結果、職場全体での取り組みが進んだ事業所も多かった。

#### 3 事業所にとって職場全体が元気になるメリットを説明する。

項目	説明・質問例	留意点・意図
病欠と作業効率	従業員が病気休暇をとると、仕事はどうなるでしょうか？製造業の場合は、製造の効率が落ち、不良品が出やすくなります。こちらの事業所ではいかがですか？欠勤と仕事の効率は関係していますか？	従業員個人の健康状態は事業所に関係ない、事業主の責任ではないと思っている事業主も多いが、従業員の健康と安全が事業の基盤であることを伝える。 従業員の健康状態が悪化した場合の影響を考えてもらう。
元気な職場の効果	事業所が働きやすい雰囲気になると、従業員の働く意欲が高まり、職場全体の健康や安全への意識が上がります。これによって、生産性が上がる、病気や災害が発生しなくなる、離職率が減ることなどが期待されます。以前、このモデルで取り組んだ事業所には、職場の雰囲気が明るくなり、取引先が増えた所もありました。	元気な職場になると事業所全体により影響が期待できることを伝える。以前、このモデル事業で取り組んだ事業所ではこのような成果があった。 →活動ヒント集を紹介する。
活動ヒント集の紹介	以前、このモデルで取り組んだ事業所は、職場の雰囲気が明るくなり、取引先が増えた所がありました。また、このモデル事業で元気職場づくり活動に取り組んだ事業所ではこのような成果がありました。	活動ヒント集を紹介する。 なるべくその事業所に近いテーマの事例を見せたらうと身近に感じられる。喫煙、体操、環境整備など

4 元気な職場にするにはどうしたらよいかを説明する		
項目	説明・質問例	留意点・意図
方法	元気な職場にするのは難しいことではありません。例えば、挨拶、整理整頓、体操など、ちょっとしたことで職場が元気になる方法があります。	活動ヒント集、アクションチェックリストを紹介し、事業所に、時間的、費用的な負担のない活動があることを知って頂く。
内容	元気な職場とは、事業所全体が働きやすい仕組み、人間関係、作業環境、健康管理など多様な分野がよい状態にあることを指します。今の事業所の取り組みや現状を見直し、課題があれば改善に向けて取り組んでいくことが元気職場につながります。	以前行った研究のアクションチェックリストで多かった分野は、作業方法・作業環境の整備、職場の仕組みや職場風土を整える、だった。
5 アクションチェックリストの使い方を説明する		
項目	説明・質問例	留意点・意図
内容	このアクションチェックリストは、元気な職場づくりの取り組みの参考になる項目を挙げてあります。	アクションチェックリストによって、 ・事業所の課題を見つけられること、 ・従業員が関心のあるテーマ/活動を見つけられること を説明する。
特徴	アクションチェックリストでは職場でできる取り組みが簡単に説明されています。項目をチェックしていくことで、これまで取り組めたことや課題がわかるようになっていきます。チェックした項目から、優先的に取り組む項目を皆さんで選び、情報ガイドブックの情報を参考にしながら、職場全体で実践へつなげることができます。	アクションチェックリストの特徴： ・多分野に渡って幅広く活動が挙げられている。 ・チェックされた結果を元に、事業所全体で取り組みを選ぶことができる。 ・簡単にできる ・情報ガイドブックとリンクしており、活動に必要な情報が得られやすい。
使い方	1) チェックするには、2通り方法があります。詳しくはアクションチェックリスト裏表紙をご覧ください。 ①関心のある分野を選んでチェックする。 ②全体をチェックする。 2) チェックした後、皆さんでどのような項目が多かったか、話し合いながら、優先して取り組むものを3つ程度に絞ります。	1) チェック方法伝える。 関心のある分野を中心にやってもよいし、全体を通してやってもよい。 詳しくは、チェックリストの裏表紙に手順が書いてある。 2) チェックした人が話し合いながら、取り組みの項目を選ぶ。 個別にチェックしたら、職場全体や部署単位で話し合い、取り組む活動を3つ程度に絞る。
流れ	チェックと話し合いに要する時間は、30分～1時間程度です。*話し合いの時間は人数にもよります。チェック後、職場内で取り組む活動を3つ程度に絞り、活動計画や目標の達成時期(評価時期)などを決めます。	所要時間を説明する。人数により話し合いの時間が長くなることもある。取り組む項目が決まったら、いつまでにそれを達成するか、活動計画・目標を立てる。
6 情報ガイドブックの説明をする		
項目	説明・質問例	留意点・意図
内容	アクションチェックリストで選んだ取り組み項目から、具体的な活動に関連する情報が情報ガイドブックに載っています。アクションチェックリストのページ案内に沿って見て頂くと、関連する箇所がすぐ見つかります。また、もっと詳しい情報や専門家のいる機関などが知りたい場合の照会先も巻末に載っていますので、ご活用ください。	アクションチェックリストと情報ガイドブックはリンクしている。アクションチェックリストの項目脇に書かれている該当ページを開けると関連する情報がとれるようになっている。さらに詳しく知りたい場合の連絡先は、情報ガイドブック巻末の関係機関一覧を参照。項目別にQ&A方式で情報が掲載されている。
7 元気職場づくり活動への取り組みを促す		
項目	説明・質問例	留意点・意図
促し	元気職場づくり活動を始めてみませんか？ 途中でもお手伝いします。	事業所の自主的な取り組みを尊重する。 およそ2ヶ月後、4ヶ月後にフォローすることを伝える。

事業所紹介2回目		
1 アクションチェックリスト実施状況を確認する		
項目	説明・質問例	留意点・意図
状況確認・質問	その後、アクションチェックリストをお使いいただきましたか？ おすすめ方についてご質問などはありますか？	アクションチェックリストを使って、職場の課題を話し合うところまで進んでいるかどうか、確認する。 できていないようなら、理由を伺い、実施できるよう助言する。
実施済み	①アクションチェックリスト実施済みの場合： 皆さんで職場の課題を検討していただきましたか？ どんな課題が挙がりましたか？	アクションチェックリストを実施し、話し合いに進んでいるようなら、どのような課題に取り組もうとしているのか確認する。 進め方で不明な点がないかどうか、確認し、質問などがあれば対応する。
未実施	②まだアクションチェックリスト実施していない場合： 差し支えなければ理由をお聞かせ下さい。 お忙しくて時間が取れないでしょうか？ アクションチェックリストに使いにくい所がありましたか？	取り組めていない理由として想定されるもの ア. 忙しい・時間が取れない イ. やり方がわからない ウ. すでに取り組んでいる項目ばかり エ. 話し合う時間がない オ. アクションチェックリストが使いにくい この理由別対応は、2「実施していない理由別の対応」の通り。
2 実施していない理由別に対応する		
項目	説明・質問例	留意点・意図
ア. 忙しい・時間が取れない	・お忙しいんですね。時間が取れないのはなぜなのでしょう？ ・今は特にお忙しいのでしょうか？これから少しお時間取れそうな時期がありますか？ ・もし、全部をチェックするのが難しいようでしたら、関連する項目だけでもチェックしてみてください。	・相手の状況を認め、受け止めながら、時間が取れない理由を尋ねる。 ・多忙でない時期はないか尋ねる。その時期に取り組めないか尋ねる。 ・多忙なら、関心のある分野や項目に絞ってアクションチェックするよう促す。
イ. やり方がわからない	想定される質問 Q1 アクションチェックリストは誰がやればよいのでしょうか？ A1 なるべくグループ、部署毎、担当者として従業員などがやりやすい。 Q2 課題を出す話し合いは全員参加でなくてもよいのでしょうか？ A2 部署毎やできる人が集まって話し合えばよい。 職場全体での取り組みにするためには、なるべく多くの人が話し合いに参加できるとよい。	事業所がつまづいている所を探る。 Q1 アクションチェックリストを実施するのは、その後、課題を話し合っ て抽出するためなので、メンバーはなるべく話し合いのしやすい部署単 位、グループ単位がよい。 Q2 課題を出す話し合いは、なるべくアクションチェックをやった人が参 加できるとよい。 職場全体を意欲づけ、選んだ課題への取り組みを活発にするために は、なるべく多くの人が参加した方がよい。
ウ. すでに取り組んでいる項目ばかり	すでに取り組んでいらしたんですね。それでは、アクションチェックリストの最後のページにある空欄を利用して、新たな取り組みを考えてみてはいかがでしょうか？	これまでの取り組みを認めながら、独自の項目を作ってみてはどうかと 勧める。
エ. 話し合う時間が無い	話し合いが十分でない場合は、代表者が話し合う、場合によっては担当者が決めてもよいと思います。 勤務形態が夜勤や流れ作業、就業時間が交替勤務制などで、従業員が集まるのが難しい場合も想定される。 その場合は掲示板や意見箱、メールなどを利用して、従業員の皆さんの意見を聞く方法はいかがでしょうか？	・代表者が話し合う、担当者が決めるなどの方法をとってもよいことを説明する。 ・勤務形態、就業時間により、従業員が集まりにくい場合は、話し合う代 わりの手段を提示してみる(掲示板、意見箱、メールなど)
オ. アクションチェックリストが使いにくい	どのようなところが使いにくいでしょうか？差し支えなければ教えて下さい。	アクションチェックリストを今後、改善していくために、ユーザーからの意見を収集する。 当てはまる項目がないなど具体的な理由を聞く。



電話フォロー		
1 アクション宣言活動状況を確認する		
項目	説明・質問例	留意点・意図
宣言の周知	選んだ項目をアクション宣言として、社内に周知していますか？ 周知すると、自分たちが考えた課題への取り組みの動機付けになりますので、是非、掲示板などに貼ってみてください。	アクション宣言を周知しているか確認する。周知することで、職場全体の意識付けになるため、していない場合は、掲示板などに貼って周知すること勧める。
活動の現状	今どのように活動に取り組んでいますか？何かお困りのことはありませんか？	取り組みの現状を聞く。支援が必要な状況かどうかを確認する。事業所が活動に取り組む際、媒体・資料などの支援が必要であれば、産業保健センターの資源・人材を活用して対応する。
今後の活動計画	今後の取り組みはどのようにしていく予定ですか？	取り組みの計画を聞く。今後の見通しを聞き、次のフォロー時期を検討する。
2 実施していない場合の対応		
項目	説明・質問例	留意点・意図
理由	アクションに取り組めないのはなぜなのでしょう？	つまづいている所を探る。必要時、情報提供、助言を行う。

[モデルケース1-分煙-] 個人保護指導と導入を目的とした組織介入		
10月～	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人保護指導</li> <li>担当者及び経営者へ研究の趣旨を説明する</li> <li>現場の現状や要望を聞きながら、モデル例を説明する</li> <li>アクションチェックリストの紹介</li> <li>全体的な介入計画の作成</li> <li>情報提供ツール(企業用)の紹介</li> </ul>	
11月～12月	<b>事業所支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>アクションチェックリストの実施</li> <li>1)アセスメントと活動計画をたてる</li> </ul>	事業主、健康管理担当者、管理職で行った。分煙に取り組むことに決定。情報ガイドブックP28の「新・職場における喫煙対策のガイドライン」を参考に、以下のことを計画。 <ul style="list-style-type: none"> <li>喫煙室の設置は難しいので、喫煙コーナーを設けることに。</li> <li>ついでと天井からの板で仕切る。</li> <li>ソファと灰皿の準備。</li> <li>使用規則を作成する(ガイドブックの喫煙行動基準を参考に)。</li> <li>従業員へ喫煙コーナーができたことを知らせる。</li> <li>従業員向けの喫煙に対する教育を行う。</li> </ul> ⇒アクションチェックリストを一緒に計画を立て適宜アドバイスを行う。 ⇒喫煙に対する教育の実施を承諾。
電話によるフォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定した活動計画の進捗状況の確認とアドバイス</li> </ul>	⇒活動計画の進捗状況確認と困っていないか連絡 <ul style="list-style-type: none"> <li>一たばこの煙が廊下にたまっているとの苦情があったとのこと。</li> <li>⇒換気扇の設置などにより、非喫煙場所から喫煙コーナーに向かって0.2m/s以上の気流を作ることをアドバイス。</li> <li>⇒空気環境測定器が産業保健推進センターで借用できるので、測定し、従業員に公開してはどうかとアドバイス。</li> </ul>
12-1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>喫煙に対する集団教育の実施</li> <li>設定した活動計画の進捗状況の確認とアドバイス</li> <li>喫煙コーナーを見せてもらい、従業員の感想などを聞く</li> </ul>	⇒喫煙に対する教育の実施(健康教育、喫煙のマナーなど)

[モデルケース2-心のケア体制を整える場合-] 個人保護指導と導入を目的とした組織介入		
10月～	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人保護指導</li> <li>担当者及び経営者へ研究の趣旨を説明する</li> <li>現場の現状や要望を聞きながら、モデル例を説明する</li> <li>アクションチェックリストの紹介</li> <li>全体的な介入計画の作成</li> <li>情報提供ツール(企業用)の紹介</li> </ul>	
11月～12月	<b>事業所支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>アクションチェックリストの実施</li> <li>1)アセスメントと活動計画をたてる</li> </ul>	事業主、健康管理担当者、管理職で行った。心のケアを整えることに決定。情報ガイドブックP44の「メンタルヘルスケア」を参考に、以下のことを計画。 <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が利用できる相談窓口一覧をパンフレットにして配布</li> <li>ラインによるケアを充実させるために勉強会を企画</li> <li>⇒アクションチェックリストを一緒に計画を立て適宜アドバイスを行う</li> <li>⇒産業保健推進センターや労働基準協会などでメンタルヘルスケアの研修が実施されているので問い合わせてみるように助言。</li> </ul>
電話によるフォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定した活動計画の進捗状況の確認とアドバイス</li> </ul>	⇒活動計画の進捗状況確認と困っていないか連絡—研修会に参加すること。従業員が利用する相談窓口としてどのようなところを紹介したらよいか質問。 ⇒相談窓口の案内。 ⇒その他に困っていないか確認。
12-1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定した活動計画の進捗状況の確認とアドバイス</li> <li>研修会の感想をたずね、今後のメンタルヘルスケアについて話し合う。</li> </ul>	⇒研修会の感想をたずねる。今後、精神的に問題のある従業員が出た場合はどこに相談すれば良いか質問。 ⇒相談先を紹介。

## 元気職場づくりを目指した 支援ツール

～ できることから一歩ずつはじめよう ～



元気職場づくり支援ツールは、元気な職場づくりを支援するものです。元気職場づくり支援ツールには、職場の健康づくりプランへの具体的なイメージ、行動プランについての詳しい情報収集や活用できる地域資源の情報等盛り込まれています。ぜひお手にとって、少しずつ取り組んでみませんか。

■ 監修 平成15-17年度 厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業  
「中小規模事業場の健康支援に関連する政策・施策・サービスの連携に関する研究班」

## 元気職場づくり活動ヒント集 ～20の中小規模事業所の成功事例から～

■ 「活動ヒント集」は、(財)社会保険健康事業財団の保健師の支援を得ながら、事業主、従業員が職場ぐるみで健康づくり課題に身近なことから少しずつ取り組み、成果をあげた20事例が掲載されています。

### 事例 13 職場ぐるみで生活習慣病予防

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

#### 目に見える変化で達成感を得よう

目的は、従業員の健康から体重や体脂肪率、血圧を適正な値で保つような意識を従業員に持ってもらうよう、体重計と体脂肪計、血圧計を休憩場所に設置し、休憩時間などに測定することにした。担当者の積極的なアイデアにより、測定値を記入するグラフを作り、従業員個人個人が測定、記録できるようにした。従業員からは、体重の変化を電話できるようになり減量できて嬉しいという声がかかっている。このほか、従業員全員の食事記録も実施し、健康的な食生活に向けての第一歩となったとのことである。

▶写真①②



▲ 休憩時間を有効にした体脂肪率の測定。

▲ 休憩時間を利用して血圧を測定する様子。

## 元気職場づくりアクションチェックリスト (中小規模事業所向け)

- 元気職場づくりアクションチェックリストは、事業主と従業員が参加して、職場を活性化し、“元気職場”をつくるアイデアがたくさん盛り込まれています。
- このアクションチェックリストは、職場で取り組む“元気職場づくり”のプランを選ぶものです。職場で従業員同士のグループで取り組むと効果的です。
- このアクションチェックリストで、何に取り組むかを選んだあと、具体的な情報を『元気職場づくりガイドブック』から探せますので、併せてご利用ください。

健康づくりのための生活習慣改善の情報提供

44. 健康づくりのために、食卓、酒、タバコなど生活習慣改善についての情報を収集し、ファイルなどに入れて従業員が活用できるようにする。

P48~53, 1, 66

このようなお集め  
 取り組みを考えない  
 すでに充分取り組んでいる  
 必要ない  
 取り組みを考える  優先



## 元気職場づくり情報ガイドブック (中小規模事業所向け)

- 元気職場づくり情報ガイドブックは「職場でこんなことで困っている」という実際の声のもとに、活動分野ごとにQ&Aの形で知識と情報をお届けしています。
- 専門職がないなど困難な点を補うためにも職場外の外部サービス機関を活用できるよう、情報を提供しています。
- この情報ガイドブックを活用して地域のサービス内容をまとめてみてください。専門家を知ることも対策を考える上で役立ちます。

Q3. 健康教育(学習)の企画に関する相談をしたいがどうすれば良いのでしょうか?

A3. 健康増進法は、事業所全体で取り組むと効果的です。職場で行う健康教育(学習)は、個人的な学習とは異なる効果があり、特に子育て世代に有効な場合があります。また社会保険費負担軽減効果も、生活習慣病予防効果も(健康増進法)と期待された方が希望する従業員に提供するために、職場で健康教育(学習)を行うサービスがあります。また、市町村の健康センターや保健所でも健康教育(学習)を行っていますので、業務の都合がつかない場合は活用するといえます。

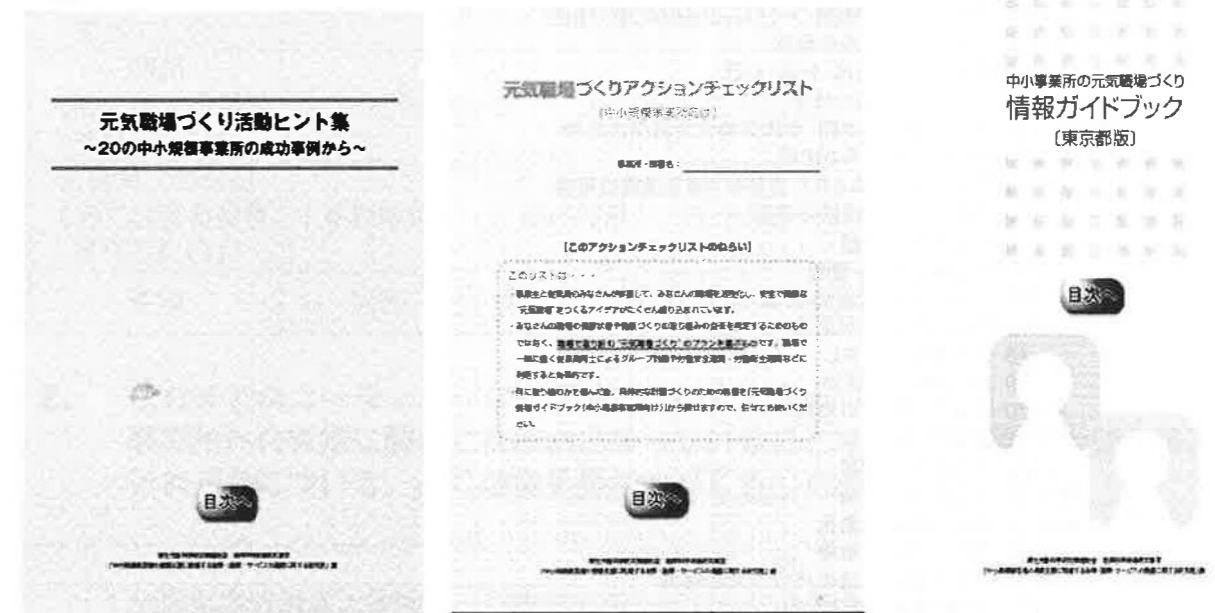
健康増進センターでは、健康ビデオの貸出しや、健康パンフレットの無料配布を行っています。従業員への健康情報を提供するために活用したいものです。

また、衛生管理員などのスタッフに労働安全に関する最新の情報を提供する健康講習は、健康増進センターで行っています。

\*\*\*健康教育(学習)についての相談先\*\*\*

財団法人労働科学推進センター ----- p.66参照  
 健康増進センター ----- p.69参照  
 市町村健康センター・保健所 ----- p.76-77参照

## 元気職場づくり支援ツール紹介 (中小規模事業所向け)



■ 元気職場づくり活動ヒント集

■ 元気職場づくりアクションチェックリスト

■ 元気職場情報ガイドブック

- 発行所 平成 15-17 年度 厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業  
「中小規模事業場の健康支援に関連する政策・施策・サービスの連携に関する研究班」

■ 問い合わせ先

[CD-ROM 版の購入について] : 社団法人日本家族計画協会

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町 1-10

TEL 03-3269-4727 FAX 03-3267-2658

[内容について] : 東海大学 健康科学部 錦戸研究室

〒259-1193 神奈川県伊勢原市下糟屋 143

メールアドレス genki-up@is.icc.u-tokai.ac.jp

- I. 健康的な職場づくり**
- A. 健康づくりのための職場の仕組みや風土を整える**
- \*1 1 事業主の明言
  - \*2 2 安全衛生担当者の決定
  - \*3 3 定期的な話し合い
  - \*4 4 活気ある職場づくり
  - 5 外部相談機会の確保
  - 6 体調不良時の受診・休養
  - 7 職場支援体制の整備
  - 8 周囲への配慮
- B. 職場としての健康づくりに計画的に取り組む**
- 9 職場の健康課題の整理
  - \*5 10 健康づくりの目標・計画・実践
  - \*6 11 健康づくり標語の掲示
  - 12 全国労働衛生週間・全国労働安全週間の活用
  - \*7 13 最新情報の入手と活用
  - \*8 14 栄養バランスのとれた食事ができる環境の整備
  - 15 運動のための環境の整備
  - 16 応急処置の訓練
  - 17 救急箱の設置・管理
- II. 作業方法・作業環境の改善**
- C. 作業の仕方を見直す**
- 18 作業姿勢の見直し
  - 19 重量物の持ち運び
  - \*9 20 適切な保護具の使用
  - \*10 21 職場体操の実施
  - 22 作業負担の調整
  - \*11 23 休憩時間の確保
  - \*12 24 残業の恒常化防止
  - 25 休日・休暇の取得
  - 26 仕事と家庭生活のバランスの保持
- D. 作業環境を改善する**
- \*13 27 冷暖房の調整
  - 28 視環境の調整
  - 29 有害環境からの防護
  - 30 作業しやすい環境の整備
  - \*14 31 清掃と整理整頓
  - \*15 32 受動喫煙の防止
  - \*16 33 衛生設備・休養設備の整備
- III. 心の健康づくり**
- E. 心の健康づくりとストレス対策に取り組む**
- 34 心の健康状況の把握
  - \*17 35 ストレス過剰の改善
  - \*18 36 心の健康についての知識の普及
  - 37 聴き上手になる
  - \*19 38 相談しやすい環境の整備
  - \*20 39 心の健康についての外部サービス機会の確保
  - 40 心のケア体制の整備
- IV. 健康についての相談や教育**
- F. 健康相談や教育の機会を活用する**
- \*21 41 健康講話の実施
  - \*22 42 専門家による講習
  - 43 一人ひとりの健康づくりの奨励
  - \*23 44 健康づくりのための生活習慣改善の情報提供
  - 45 育児や介護についての外部サービス機会の紹介
- V. 健康診断を活用した健康づくり**
- G. 健康診断の機会を活用して健康づくりに取り組む**
- 46 健診結果の通知
  - \*24 47 健診結果の活用
  - \*25 48 働く人に必要な健診の確認
  - 49 健診機関の決定
  - 50 健診受診の確認

「元気職場づくりアンケート」(コーディネーター・事前) 06.9.29

1. ご自身とご所属の地域産業保健センターについてお尋ねいたします。  
 あてはまるものを○で囲み、( )の中には言葉や数字をご記入ください。

ご所属	( ) 地域産業保健センター	サテライト	1. あり 2. なし
現在の職のご経験年数	( ) 年		
専門資格 (あてはまる番号すべてに○)	1. 医師 2. 保健師 3. 看護師 4. 社労士 5. その他 ( )		
職務 (あてはまる番号すべてに○)	1. コーディネーター 2. 相談員 3. 産業医 4. その他 ( )		
医師会での職位 (あてはまる番号すべてに○)	1. 事務職員 2. 事務局長 3. その他 ( )		
性別	1. 男性 2. 女性	年代	(20 30 40 50 60 70) 代

2. これまでのコーディネーター活動についてお尋ねいたします。  
 事業所への支援に関して普段おこなっていることを、新規事業所、登録事業所のそれぞれについて、あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

	支援活動
新規事業所	1. 労働基準監督署と連携し、新規事業所を紹介してもらう 2. 労働基準協会等の講習会の際にPRの時間をもらって説明する 3. 地域産業保健センターのパンフレット・ニュースレターを送付する 4. 商工会や事業者団体に働きかけて、地域産業保健センターの利用を推奨する 5. 保健所や保健センターなどの地域保健機関に働きかけて、地域産業保健センターの利用を勧奨する 6. 健康相談窓口で相談のあった事業所に登録を働きかける 7. その他 ( )
登録事業所	1. 登録時に事前訪問をして、事業所の特徴や健康課題を把握する 2. 事業主や担当者と話をし、事業所の健康支援ニーズを聞き取る 3. 事業所からの支援ニーズに応じて、情報提供を行う 4. 事業所からの支援ニーズに応じて、健康相談を行う 5. 事業所からの支援ニーズに応じて、健康診断後の事後指導を行う 6. 事業所からの支援ニーズに応じて、作業環境・作業方法について助言する 7. 産業医と同行で事業所訪問をして産業医活動を支援する 8. 時々単独で事業所訪問を行って、その後の状況を把握する 9. 事業所の主体的な健康づくり活動を促すような働きかけを行う 10. 産業保健の新たな動きや重要事項に関するパンフレット・ニュースレターを事業所へ送付する 11. 産業医へ情報提供を行う 12. 事業所のニーズに合った産業医の派遣ができるよう調整する 13. その他 ( )

ご協力ありがとうございました

# 「元気職場づくりアンケート」(コーディネーター・事後)

質問は、1~6まであります。

## 1-1. 登録事業所に対してこのツールを使用しましたか？(どちらかに○)

- 1. はい      2. いいえ →2へ

## 1-2. 「1. はい」の場合、ツールを使用しない場合と比べて、事業所支援活動に変化がありましたか？(どちらかに○)

- 1. かなりあった    2. 少しあった    3. 全くなかった

⇒「1. かなりあった、2. 少しあった」の場合、どのようなことが変化しましたか？

以下のうち、あてはまる番号すべてに○してください

- 1. 事業所へアプローチしやすくなった
- 2. 多角的に事業所をみることができるようになった
- 3. 事業所のニーズが捉えやすくなった
- 4. 事業所の健康づくり活動への主体的な取り組みを促しやすくなった
- 5. 地域産業保健センターの利用・相談件数が増えた
- 6. 関係機関・他職種と連携するきっかけになった
- 7. 具体的に健康づくり活動に取り組む事業所が増えた
- 8. その他( )

## 2. 各ツールをモデル事業で使ってみていかがでしたか？それぞれ、良かった点、改善した方がよい点をご記入下さい。

### 1) 活動ヒント集

良かった点 ( )

改善した方がよい点 ( )

### 2) アクションチェックリスト(簡易版)

良かった点 ( )

改善した方がよい点 ( )

## 3) アクションチェックリスト(詳細版)

良かった点 ( )

改善した方がよい点 ( )

## 4) 情報ガイドブック

良かった点 ( )

改善した方がよい点 ( )

## 3. ツールを使うことで職場の健康づくりに関する情報の入手や活用に変化がありましたか？

(あてはまる番号1つに○)

- 1. 以前より入手・活用ができた    2. 変わらない    3. 以前より入手・活用ができなかった

⇒1を選んだ方へ、その理由を次から選んで下さい。(あてはまるものすべてに○)

- a. 情報ガイドブックから情報を得た
- b. アクションチェックリストから情報を得た
- c. 活動ヒント集から情報を得た
- d. ツールの情報をもとに、自らインターネットなどで調べた
- e. ツール紹介者(医師、保健師、コーディネーター)から情報を得た
- f. その他( )

⇒2または3を選んだ方へ、その理由を次から選んで下さい。(あてはまるものすべてに○)

- a. 活用したいが、多忙のためできない
- b. ツールを見たが、内容が合わない
- c. 難しすぎる
- d. 情報量が多い
- e. 目新しいことがない(知っていることがほとんどである)
- f. 知りたいことに該当する情報がない  
→ どのような情報が不足でしょうか？( )
- g. その他( )

4. このツールを活用しながら、今後、職場の主体的な健康づくり活動を支援していききたいと思われませんか？ あてはまる番号1つに○してください。

1. 支援するのは難しい    2. 検討中    3. 支援していききたい

5. 昨年9月に開催したモデル事業研修会・もしくは事前の説明はいかがでしたか？  
内容が理解できたか、モデル事業実施までの期間、時間は十分か、説明の仕方がわかりやすかったか等について、良かった点・改善した方がよい点をご記入下さい。

良かった点

[ ]

改善した方がよい点・盛り込んだ方がよい内容

[ ]

6. 研修会で配布した支援マニュアル(下記 一部抜粋)はいかがでしたか？  
支援マニュアルのボリューム、内容、場面設定などについて、良かった点、改善した方がよい点をご記入ください。

良かった点

[ ]

改善した方がよい点・加えた方がよい内容

[ ]

モデル事業マニュアル <登録事業所向け>

項目	説明・質問例	留意点・意図
事業所紹介1回目		
1 事業所の健康に関するこれまでの取り組み、現状、ニーズを聞く		
すでに情報を把握している場合は、この項目を省略して下さい。		
現状把握	知らない場合) こちらの事業所について教えてください(仕事内容、仕事時間、忙しさ、作業環境など) 知っている場合) その取り組みがどのようなものですか？/最近のお仕事はどのようなものですか？	事業所の現状を把握するため、仕事内容や忙しさなど、事業所の情報を知らない場合、知っている場合により異なる質問が得られること。ニーズからツール紹介へつなげる。
健康問題・課題の把握	従業員さんは元気に働いていますか？(元気がない場合) なにか事業所として工夫されていることありますか？(元気がない場合) なにかお困りのことなどがありましたらお聞かせ下さい。	従業員の健康状態を把握し、事業所としてのこれまでの取り組みを知る。工夫している点は褒める。相談された場合、答えられる範囲で答える。一相談主とそれに対する回答内容を支援記録に記録させる。
2 担当者・事業主へモデル事業の主旨を説明する		
目的	このモデル事業では、事業所の皆さんが元気に働き続け、ひいては日本全体が元気になることを目指しています。	事業所が元気づけられ、社会全体が元気になる。
モデル事業参加の促し	事業所への健康支援のためのモデル事業を行うことになりました。元気づけ活動をつくる取り組みを始めてみませんか。	担当者レベルでは、事業所単位の活動につながるよう説明し、事業主にも説明し、事業主にも参加を促す。
事業の特徴	このモデル事業は、事業所の職員の皆さんが自主的に健康づくり活動に取り組む健康づくりの活動です。	モデル事業とツール開発の経緯。事業所が健康づくりに取り組むにたい要因を分析したところから、自主性が多かった。また、他の事業所の状況など、情報が不足していることが多かった。そこで、事業所それぞれが主体的に健康づくり活動がしやすくなるようツールを開発した。

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

「元気職場づくりのためのアンケート」(事業所) 07.2.17.

質問は、1~5まであります。

1. 会社についてお尋ねいたします。( )の中に数字をご記入ください。

従業員数	常勤雇用者数 約 ( ) 人	非常勤雇用者数 約 ( ) 人
繁忙期	特定時期に繁忙期がある場合はその時期を記入ください(時期: ) ツールを紹介されたときは繁忙期だった ( はい いいえ ) (どちらかに○)	

2. 記入者ご自身のことをお尋ねいたします。

最もあてはまる番号1つを○で囲み、( )の中には言葉や数字をご記入ください。

性別	1. 男性    2. 女性	年齢	( ) 歳
所属	1. 人事・総務    2. 安全衛生担当課    3. その他 ( )		
職位	1. 一般社員    2. 管理職    3. 事業主    4. その他 ( )		
安全衛生に関する役割	あてはまるもの全てに○ 1. 役割はない 2. 総括安全衛生管理者 3. 衛生管理者(労働局長の免許を持つ) 4. (安全)衛生推進者(労働衛生規則に定められた講習を受けた人) 5. 2~4以外で安全衛生を担当している 6. その他( )		

3. 各ツールをどの程度使われましたか？ 当てはまる番号に○してください。

また、使ってみていかがでしたか？良かった点、改善した方がよい点をご記入下さい。

1) 活動ヒント集

1. 説明を受けていない    2. 説明を聞いたが使わなかった    3. 一度は使った    4. 何度か使った

良かった点 [ ]

改善した方がよい点 [ ]

2) アクションチェックリスト(簡易版)

1. 説明を受けていない    2. 説明を聞いたが使わなかった    3. 一度は使った    4. 何度か使った

良かった点 [ ]

改善した方がよい点 [ ]

3) アクションチェックリスト(詳細版)

1. 説明を受けていない    2. 説明を聞いたが使わなかった    3. 一度は使った    4. 何度か使った

良かった点 [ ]

改善した方がよい点 [ ]

#### 4) 情報ガイドブック

1. 説明を受けていない 2. 説明を聞いたが使わなかった 3. 一度は使った 4. 何度も使った

良かった点 [ ]

改善した方がよい点 [ ]

#### 4. ツールを使うことで職場の健康づくりに関する情報の入手や活用に変化がありましたか？

(あてはまる番号1つに○)

1. 以前より入手・活用ができた 2. 変わらない 3. 以前より入手・活用ができなかった

⇒1を選んだ方へ、その理由を次から選んで下さい。(あてはまるものすべてに○)

- a. 情報ガイドブックから情報を得た
- b. アクションチェックリストから情報を得た
- c. 活動ヒント集から情報を得た
- d. ツールの情報をもとに、自らインターネットや電話などで調べた
- e. ツール紹介者(産業医、保健師、コーディネーター)から情報を得た
- f. その他( )

⇒2または3を選んだ方へ、その理由を次から選んで下さい。(あてはまるものすべてに○)

- a. 活用したいが、多忙のためできない
- b. 難しすぎる
- c. 情報量が多い
- d. 目新しいことがない(知っていることがほとんどである)
- e. 知りたいことに該当する情報がない  
→ どのような情報が不足でしょうか? あったらよい情報をご記入下さい。  
( )
- f. その他( )

#### 5. このツールを紹介されたことにより、どのような効果がありましたか？

(あてはまるもの全てに○)

- 1. 自分自身の健康への関心が高まった
- 2. 自分自身と従業員とのコミュニケーションがよくなった
- 3. 自分自身が取り組む必要がある活動内容(分野)がわかった
- 4. 自分自身が健康づくり活動に取り組むイメージがわいた
- 5. 自分自身がツール紹介者(産業医、保健師、コーディネーター)と話すきっかけになった
- 6. 職場の雰囲気明るくなった
- 7. 従業員同士のコミュニケーションがよくなった
- 8. 従業員の仕事への意欲が高まった
- 9. 従業員全体の健康への関心が高まった
- 10. その他 [ ]

以上で質問は終わります。ご協力ありがとうございました。