

表 I-C2-1 インタビューにより得られた中小企業労働者のストレス

短文 (主なもの)	タイトル
「同年代の仲間がいない」 「上司とのジェネレーションギャップがある」 「仕事を教えてくれる人がいない」 「社長の愚痴を聞かなければならない」 「家族経営なので公私混同されている」	職場の立場
「体がきつい」 「高温多湿の作業場のため、梅雨時や夏はきつい」	作業上の環境
「不況のためつぶれた工場が周りにたくさんある」 「コンビニやレストランがなくて不便」	地域的環境
「時期的にたいへん忙しくなる期間がある」 「夜中まで会社にいる (人員削減したため忙しい)」 「多種の仕事をこなさなければならない (人員削減したため)」	量的負荷 負荷の変動
「長年共に苦勞してきてくれた人なので、辞めさせられない」 「自分が休むと他の人に負担がかかり事故の危険も高くなる」	人々への責任
「常にながらんでいないと生き残れない」 「常に会社のことが気になっている」	認知的要求
「周りとの和を乱してまで、自分の能力を発揮したいとは思わない」 「仕事以外の飲み会などの誘いを断れない雰囲気がある」	対人葛藤
「長年磨いてきた腕を生かせない」 「職人技なので大量生産はできない (したくない)」	技能の低活用
「辞めても再就職先がない」	雇用機会
「皆でこの会社を守っていくしかない」 「報酬より会社のため」	組織に対する使命感
「仕事がない」 「機械が遊んでいる」 「明日はどうなるかわからない」 「将来の夢というより現状維持に必死なだけ」	会社の将来不安 仕事の将来曖昧さ
「できれば他の仕事をしてみたかった」 「本当は好きな仕事じゃなかった」	適性
「家事との両立で忙しいが職場の皆に気をわせている」 「仕事のために家族に迷惑をかけている」 「職場での喧嘩を引き続き家庭に持ち込まれる」	仕事-家庭、家庭-仕事葛藤
「足がむくむ」 「眠くてイライラする」 「社長が怒ると思うと心臓がドキドキして冷や汗が出てくる」	身体的不調
「体調が悪いと言うと、やる気や根性がないと言われる」 「医者に行くことが“気軽”じゃない (気軽に言えない)」	健康に対する周囲の理解の無さ

表 I-C2-2 GJSQ 各項目の平均値 — 男性 —

	全国 全体 19,699 人	Y市 全体 1,516人	O区 全体 504人	全国 事務・管理 4,548人	Y市 事務・管理 251人	O区 事務・管理 136人	全国 技術技能 機械操作 肉体労働 8,984人	Y市 生産現場 875人	O区 生産現場 172人
負荷の変動	9.1	9.0	8.8	8.8	9.1	8.9	9.0	9.0	8.6
認知的要求	15.0	15.1	14.7	14.8	15.1	14.8	14.9	15.3	14.8
仕事のコメント ロール	47.4	47.6	45.7	46.2	53.1	49.5	50.4	45.5	44.3
技能の低活用	10.3	10.7	10.7	10.7	10.3	10.7	10.5	10.8	10.5
人々への責任	10.7	10.4	10.0	10.1	12.0	10.9	11.2	9.8	9.1
グループ内対 人葛藤	19.9	22.6	23.0	22.9	22.9	23.3	23.0	22.4	22.5
仕事の将来の 曖昧さ	14.5	15.2	16.0	15.7	14.4	15.2	15.0	15.5	16.6
雇用機会	12.2	11.9	11.7	11.7	12.4	11.8	12.1	11.8	11.7
社会的支援 (上司)	14.8	14.0	13.4	13.6	13.4	13.7	13.5	14.0	13.3
社会的支援 (同僚)	15.2	14.3	14.3	14.3	13.8	14.0	14.0	14.4	14.4
職務満足感	8.8	8.0	7.7	7.8	8.1	7.7	7.9	7.9	7.5
抑うつ	12.2	15.4	15.5	15.5	15.5	15.0	15.4	15.4	16.2

表 I-C2-3 GJSQ 各項目の平均値 - 女性 -

	全国 全体 3,374 人	Y 市 全体 738 人	O 区 全体 82 人	全国 事務 1,230 人	Y 市 事務・管理 321 人	O 区 事務・管理 63 人	全国 技術技能 機械操作 肉体労働 1,866 人	Y 市 生産現場 291 人	O 区 生産現 場 11 人
負荷の変動	7.8	7.7	7.9	7.8	7.5	7.1	7.4	7.8	11.1
認知的要求	14.0	14.3	13.5	13.6	14.3	13.4	13.8	14.4	12.8
仕事のコンント ロール	38.7	40.1	42.3	40.0	44.0	42.0	42.9	36.1	46.3
技能の低活用	12.7	12.2	11.8	12.2	11.4	11.7	11.6	13.1	12.8
人々への責任	6.7	8.0	6.4	6.3	8.6	6.5	7.5	7.5	5.6
グループ内対 人葛藤	20.6	22.9	23.8	20.2	22.9	23.8	23.1	22.7	24.7
仕事の将来の 曖昧さ	16.8	16.3	16.3	16.6	15.7	16.1	15.9	16.6	17.6
雇用機会	12.4	12.1	11.7	12.1	12.0	11.5	11.8	12.1	13.7
社会的支援 (上司)	13.8	14.1	14.1	14.4	14.8	14.6	14.7	13.5	10.5
社会的支援 (同僚)	15.2	14.6	14.7	15.6	14.7	14.1	14.5	14.5	17.2
職務満足感	9.0	8.0	7.7	8.9	8.0	7.9	8.0	7.9	6.9
抑うつ	13.4	15.3	15.1	12.8	15.4	15.2	15.1	15.3	14.9

表 I-C2-4 抑うつを従属変数としたストレス要因の男女別重回帰分析結果 (Y市)

		男性 (N=1,516)			女性 (N=738)			
		B	β	p	B	β	p	
個人的 要因	年齢	0.02	0.03	0.361	-0.08	-0.14	0.018	
	学歴	0.09	0.01	0.716	-0.91	-0.09	0.066	
	暮らし向き	-0.91	-0.09	0.002	0.09	0.01	0.839	
	婚姻 (既婚=1)	-2.35	-0.13	0.000	0.60	0.04	0.529	
仕事の 要因	社内に同年代の仲間(あり=1)	-0.46	-0.02	0.407	1.04	0.05	0.241	
	経営者との関係(本人または家族=1)	0.37	0.02	0.547	2.51	0.14	0.007	
	仕事の量的負荷	0.14	0.07	0.047	0.29	0.15	0.004	
	認知的要求	-0.20	-0.06	0.056	-0.30	-0.11	0.038	
	1日の勤務時間	-0.09	-0.02	0.546	0.41	0.08	0.120	
	仕事の裁量権	0.00	0.00	0.953	0.02	0.02	0.641	
	技能の低活用	0.14	0.05	0.111	0.12	0.04	0.381	
	雇用機会	0.03	0.01	0.822	0.30	0.07	0.106	
	仕事の将来の曖昧さ	0.17	0.08	0.021	0.18	0.09	0.073	
	会社の将来の曖昧さ	-0.16	-0.01	0.669	-0.12	-0.01	0.813	
	対人葛藤	0.24	0.14	0.000	0.29	0.18	0.001	
	健康に対する周囲の無理解	1.28	0.30	0.000	1.34	0.28	0.000	
	家庭と 職場に 関する 要因	仕事-家庭葛藤	1.03	0.15	0.000	0.21	0.03	0.518
		家庭-仕事葛藤	0.58	0.07	0.027	0.76	0.10	0.042
緩衝要 因	職場の社会的支援	-0.05	-0.05	0.159	-0.11	-0.09	0.083	
	家族の社会的支援	-0.09	-0.05	0.170	-0.18	-0.08	0.110	
ΔR^2		0.287			0.265			

表 I-C2-5 抑うつを従属変数としたストレス要因の男女別重回帰分析結果
(0区)

		男性 (N=438)			女性 (N=80)			
		B	„	p	B	„	p	
個人的 要因	年齢	0.00	0.00	0.997	-0.03	-0.04	0.765	
	学歴	-0.33	-0.04	0.385	0.80	0.07	0.586	
	暮らし向き	-0.03	0.00	0.956	0.47	0.05	0.731	
仕事の 要因	婚姻(既婚=1)	-3.47	-0.20	0.000	-4.50	-0.23	0.102	
	社内に同年代の仲間(あり=1)	-2.69	-0.13	0.007	0.69	0.03	0.816	
	経営者との関係(本人または家族=1)	0.81	0.04	0.398	1.27	0.06	0.627	
	仕事の量的負荷	-0.02	-0.01	0.846	0.11	0.06	0.748	
	認知的要求	-0.03	-0.01	0.859	-0.71	-0.23	0.140	
	1日の勤務時間	0.08	0.02	0.683	-0.06	-0.01	0.945	
	仕事の裁量権	-0.01	-0.01	0.838	0.05	0.05	0.669	
	技能の低活用	-0.12	-0.05	0.365	-0.48	-0.16	0.179	
	雇用機会	-0.05	-0.01	0.802	0.42	0.10	0.533	
	仕事の将来の曖昧さ	0.26	0.12	0.022	0.32	0.13	0.257	
	会社の将来の曖昧さ	0.32	0.03	0.548	0.56	0.04	0.757	
	対人葛藤	-0.12	-0.07	0.212	-0.23	-0.09	0.463	
	健康に対する周囲の無理解	1.29	0.28	0.000	2.41	0.46	0.000	
	家庭と 職場に 関する 要因	仕事-家庭葛藤	0.90	0.13	0.010	1.00	0.13	0.322
		家庭-仕事葛藤	1.22	0.14	0.003	1.46	0.16	0.282
緩衝要 因	職場の社会的支援	0.02	0.01	0.831	0.57	0.25	0.136	
	家族の社会的支援	-0.04	-0.03	0.541	0.04	0.03	0.842	
ΔR^2		0.263			0.558			

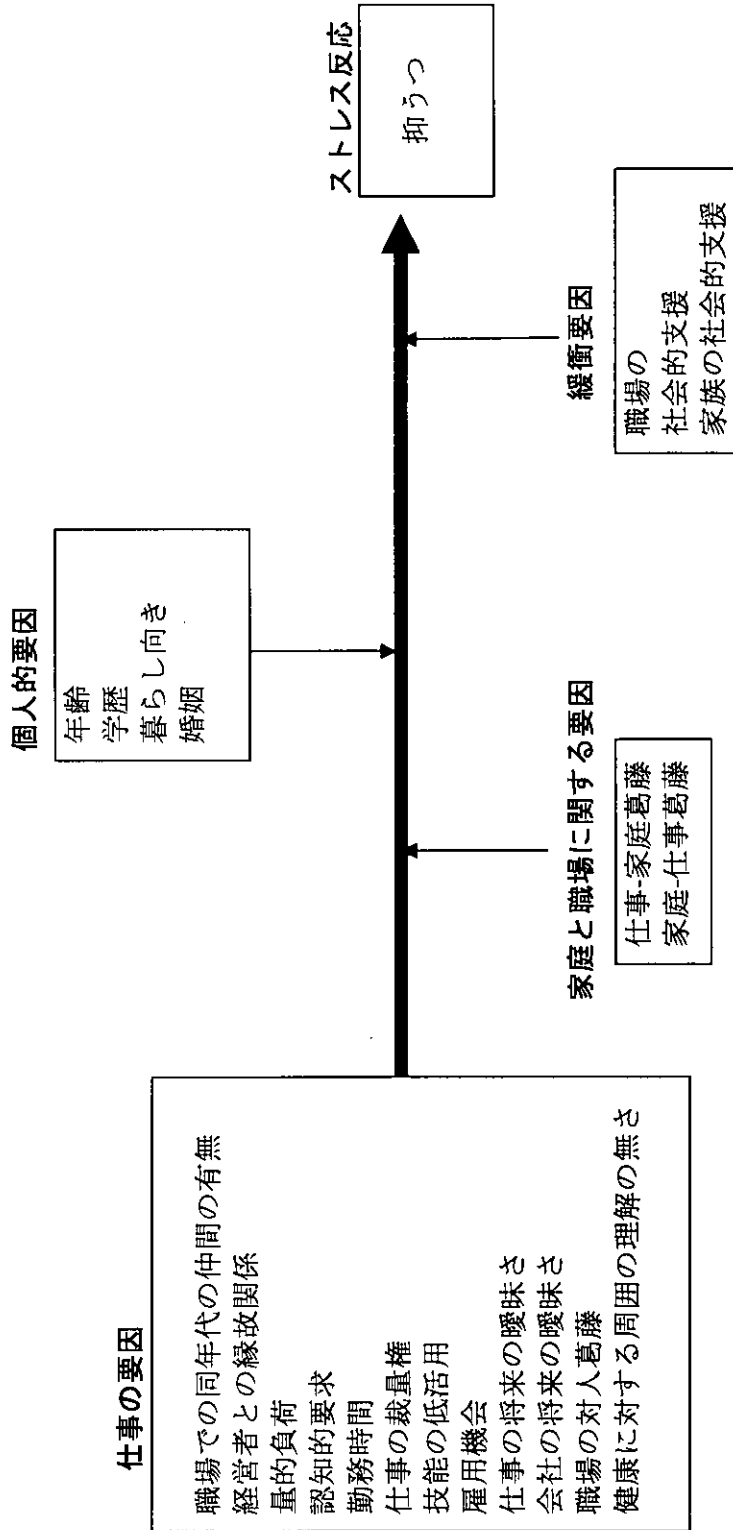


図 I - C2 - 1 中小企業労働者の職業性ストレスの分析枠組み
(NIOSH 職業性ストレスモデルをベースに、
インタビュー調査結果を加えて改変作)

I-D 利用者側のニーズや健康に関する 組織風土の検討

I-D1 〇区製造業事業場担当者へのインタビュー調査

錦戸典子、池田智子、田中美加、北條稔、荒井澄子、松田一美、川上裕子、三谷智香子

1. 目的

近年多くの実態調査等により中小規模事業場における労働衛生活動の遅れが指摘されているものの、各種の健康支援サービスの利用者としての中小規模事業場の健康意識や支援ニーズの把握など、利用者側の視点にたった研究は殆ど行われていない。そこで本研究では、中小規模事業場の健康をめぐる職場風土および健康支援ニーズを把握することを目的に、インタビュー調査を行った。それらの結果をもとに、今後の中小規模事業場を対象としたより利用しやすい健康システム構築への示唆を得たい。

2. 対象と方法

都内〇区の工業団地に属する事業場を中心とする中小規模事業場（従業員 300 人未満、製造業）の経営者や安全衛生担当者 14 名を対象に、半構成面接を実施し、許可を得てテープ録音した。主なインタビュー項目は、①事業場の基本的特性（従業員の年齢、職種、作業環境など）と健康課題、②健康や安全に関する職場の雰囲気・考え方、③現在の健康・安全に対

する取り組みとその反応、④現行のサービスの使いにくい点や今後の健康支援サービスへの要望、等であった。その結果を逐語録に起こし、各々の項目について語られているフレーズを抽出し、内容分析の手法に準じて質的に分析し、抽象度を高めてカテゴリーを抽出した。また、典型的な事例に関して事例検討を行った。

分析枠組みとしては、概念図（図 I-D1-1）に示すように、①事業場の基本的特性と健康課題と、②健康や安全に関する職場の雰囲気・考え方の 2 つの視点から、対象事業場の健康をめぐる組織風土を捉え、これらに③、④の結果を加えて、対象事業場にとっての健康支援ニーズを分析・考察した。

尚、対象者には、研究の趣旨を説明し、書面による同意を得た。

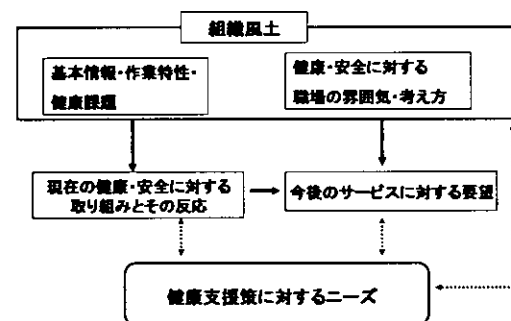


図 I-D1-1 インタビュー分析 概念図

3. 結果

1) 健康をめぐる組織風土

(1) 職場特性と健康課題

表 I-D1-1 に示すように、抽出されたカテゴリーは、「有害業務やそれに伴う健康課題がある」、「残業が多い」、「高

齢者が多い」、「独身者が多い」、「全体的に運動不足」、「職人気質がある」、「技能伝承教育を通じて、世代間のギャップが埋まりつつある」、「中小事業場へのしわ寄せが深刻化している」、「中小事業場特有のメンタルヘルス問題もある」、「若い層では組織的に健康問題に取り組む雰囲気がある」、「伝統的な社内行事を守っている」、「社内行事が少なくなっている」、「小さい組織なので、コミュニケーションがとりやすい」、「小さい組織なりの難しさもある」、であった。

中小規模の製造業ならではの職人気質や有害作業環境、経済的なしわ寄せの深刻化、などの職場特性が浮かび上がる一方で、職場による違いや、小さい組織であることのメリット・デメリットが混在している現状が明らかとなった。

(2) 健康や安全に関する職場の雰囲気・考え方

表 I-D1-2 に示すように、抽出されたカテゴリーは、「安全衛生の担当者や委員会がある」、「安全衛生に対する意識が以前から養われている」、「健康より安全が基本になっている」、「健康は絶対条件、自分が幸せになるために働いてきて、病気や怪我をしては意味がない」、「安全衛生活動に真剣に取り組まないといけない」、「健康管理をしても効果がすぐでにくい」、「健康知識があまりないので自分たちで改善策が見つげにくい」、「健康管理は本人の自覚が大切だと思う」、「仕事に追われて健康は二の次になりがち」、「ちょっとぐらい体調が悪くても受診しない人が多い」、「就業時間中には受診しにくい」、「職人気質から健康より

仕事を中心になってしまう」、「自分の健康に対する意識が薄いかもかもしれない」、「健康管理に対してあきらめの気持ちがある」、「経営者の健康に対する意識は様々」、「経営者も本音では健康支援が重要と思っている」、「経営状態が精神衛生に関係する」、「一番多く見られる健康課題から取り組んでいる」、「過重労働による健康障害を問題視している」、「健診をきちんと受けるべきであるという雰囲気がある」、「健康管理を持続させる仕組みがない」、「講習会などであまり雲の上のような事例を示されても、自分の会社でやる気が出ない」、であった。

安全面を中心に取り組みが行われてきた中小製造業においても、健康面にも取り組むべきという意識は経営者・担当者レベルでは持っているものの、仕事に追われる現状や健康問題についての知識の無さなどから、継続して取り組める改善策が見つからず、結局は従業員の自覚に任せるのみで、職場としての積極的な働きかけができないでいる状況がうかがえる。

2) 現在の健康・安全への取り組みとその反応

現在までの取り組みとして、「健康診断は確実に実施している」、「健康診断を職場に来てもらって実施している」、「健診結果に基づき、2次健診などを進めている」、「健康診断結果は従業員に渡すだけ」、「健診の事後指導を受けている」、「健診の事後指導は行っていない」、「健診結果を集計し社員への啓発に利用している」、「総務担当者が従業員の健康状態に配慮

している」、「情報収集に熱心な総務担当者もいる」、「労働衛生週間の標語の募集をしている」、「普段から利用している医療機関がある」、「危険防止のために声かけや安全パトロールを行っている」、「職業病対策を行っている」、「熱心な産業医による職場巡視が以前行われた」、「メンタルヘルスについては特にやっていない」、「作業環境測定は助成金を利用して行ったことがある」、「医師と保健師による健康相談をしてもらった」、「安全や健康に関する情報を従業員に提供している」、「安全衛生週間に、健康に関する話をしている」、「産業医をあまり活用していない」、「産業医の共同選任制度を利用していた」、「保護具を使用していない」、「昼食のお弁当は栄養計算してある」、「経営者体験セミナーに参加した」、「THPに対する従業員の反応はよい」、「安全衛生委員会を毎月開くのは難しい」、「事故防止対策を講じている」、「経営コンサルタントのアドバイスを受けた」、の категорияが抽出された(表 I-D1-3)。

安全に関する取り組みがかなり浸透している一方で、健康に関する取り組みについては、健康診断の実施のみで、その後の事後指導や日常的な健康相談は実施できていない事業場が多く見受けられた。その中でも、経営者や総務担当者が熱心な事業場では、各種の健康情報を入手して従業員に伝えている事例も見られ、健康標語を従業員から募集したり、THP ステップアッププランなどの助成を受けるなどして、職場への健康意識の浸透を図っていた。産業医については、病院などの医師で職場に出向くことがない場合は、

活用しにくい様子が伺えた。それに対して、職場を巡回して相談や環境改善のアドバイスをしてくれる医師や保健師については、大変役立つと好意的に認識されていた。

3) 今後のサービスへの要望

現在のサービスで使いにくい点や今後のサービスへの要望として抽出されたカテゴリーは、「気軽に健康問題を相談できるようなシステムがあるといい」、「巡回方式の健康相談サービスがよい」、「相談するのは医師でも看護職でもよい」、「顔見知りの保健師による気楽な雰囲気での健康相談を希望」、「健康診断項目の追加と精度の向上」、「保健指導を健診後迅速に行って欲しい」、「近くに診療所がない」、「受診しやすい(近く、終業後まで診療してくれる)診療所があるとよい」、「診療機能と相談機能が両方ある診療所が身近にあるとよい」、「共同出資による診療所の設立も難しい」、「国の助成事業が縮小してきている」、「健康保険組合の健康支援サービスも減少傾向」、「現行の制度は、継続を視野に入れたものではない」、「従業員の健康意識を育てるような健康支援策が必要」、「事業場側の現状やニーズに合ったサービス提供を望む」、「健康支援情報があまり入ってこない」、「既存のサービスを利用する機会があまりない」、「助成金などの申請手続きを簡単にしてほしい」、「外部からのアドバイスも必要」、「実践的な健康教育などを受けたい」、「機能的な保護具の開発」、「金銭的な援助」、などであった(表 I-D1-4)。

共通して見られた要望として、身近で

気軽に相談できるシステムづくりが挙げられた。具体的には巡回相談方式で、必ずしも医師でなく保健師によるタイムリーな相談が望まれていた。また、工業団地で近くに診療所や病院がない地域性のためか、受診しやすい診療所の設けが望まれていた。その際、診療所機能と相談機能の両方があると使いやすいと言う声が聞かれた。不況下での国の助成事業や健保組合のサービス縮小傾向には危機感を募らせており、中小事業場の厳しい経済状況にあっては金銭的援助が大前提との意見があった。今後の方向性として、一時的な支援ではなく継続性があり、事業場の現状に合ったもので、従業員の健康意識を育てるようなサービスが望まれていた。また、よほど関心が高くない限り、様々な健康資源に関する情報が事業場担当者に届きにくく、既存のサービスを使えていない現状が明らかとなった。

4) 事例検討

(1) 事業場ケース 1

本ケースのインタビュー内容を表 I-D1-5 に、その概要図を図 I-D1-2 に示した。

中小規模事業場においては、大規模事業場より経営状態の良否が健康管理体制に及ぼす影響が大きい。本ケースは、取引先からの無理な注文とコストダウンの要求に応じるなど中小規模事業場独自の構造的特性に起因する経営上の問題をかかえ、健康管理に目を向ける余裕がないとあきらめの気持ちを担当者が語っている。中小規模事業場の健康支援のためには、健康管理のみならず、中

小企業の経営基盤を支えるための施策などの行政支援が必要と考えられる。また、本ケースでは経営者の健康管理に対する意識が乏しく、健康を大切にする組織風土が育成されていない。中小規模事業場においては、経営者の意識が社内の健康に対する雰囲気の規定するところが大きく、経営者に対する啓蒙が重要であると考えられる。経営を順調に行うためには従業員の健康が必須であることや、コストベネフィットの観点から健康の重要性を啓蒙することも効果的であると考えられる。健康に対する意識が低く、健康支援策に対する情報もほとんど得られていないため、サービスに対する要望も非常に低い。日常的にアクセスしやすい健康機関やサービス（産業医や保健師の巡回保健指導など）を整備が必要である。

(2) 事業場ケース 2

本ケースのインタビュー内容を表 I-D1-6 に、その概要図を図 I-D1-3 に示した。

鑄造工の職人としての気質が、技術の伝承を通して、会社への帰属意識を高めるなどのプラスの要因となる一方、偏った健康意識につながっているというマイナスの要因としても働いている。本ケースは鑄造の手伸べ技法の伝承を目的に“K学校”という教育システムをつかったことによって、若手と高齢職人間のコミュニケーションのずれが是正され、職場のメンタルヘルス上、非常に良い効果をもたらした事例である。しかし、昔ながらの職人氣質が、保護具をつけにくいほうがかっこいい、怪我と弁当はため

えもち等の偏った健康意識につながっている面もあり、新しい健康意識を普及させるために、支社の工場で実施されているような集団で行う健康増進に対する取り組みも必要かもしれない。担当者らは、健康診断の事後フォローの必要性を認識しているが、専門的なスキルがなく具体的な対策が取れない状態である。産業医や保健師と容易く相談できるシステムをつくり、担当者が会社にあった健康支援策を実施するためのアドバイスを受ける機会をつくる必要があると考えられる。また、従業員に対しては、月に2-3回、同一保健師による気楽な雰囲気での健康相談を希望している。従業員は出向いて相談するほどの健康問題は少なく、おっくうであるというのが本音で、サービス提供者が現場に行き潜在的な健康ニーズを意識させる働きかけが必要である。身近で継続的な健康支援が必要であると考えられる。また、騒音職場のため耳栓着用の推奨を行っているが徹底されておらず、補助金で購入したイヤーマフ型のものもヘルメットがかぶれないなどの理由で使用されていない。ヘルメット内蔵型のイヤーマフが良いという現場からの提案もあった。外観と現場のニーズにあった機能的な保護具の開発を進めなければならない。

(3) 事業場ケース3

本ケースのインタビュー内容を表I-D1-7に、その概要図を図I-D1-4に示した。

数十キロからトン単位の大型部品の修理を行う企業である。作業特性から、目

のケガ予防が最重点課題であり、標語づくりや声掛けを積極的に実施している。これらの取り組みの継続が必要である一方、防護眼鏡を使用してもすきまから火花が入ることから、より精度の高い保護具の開発が必要であるといえる。

基本的に同族企業であり、家族的雰囲気長期勤労者が多い。年中行事、伝統行事、クラブ活動等の仕事外活動を、心身の健康やコミュニケーション対策ととらえ重視する社風は、健康教育の場として大いに活用できると考えられる。

健診を奨励する意識が高いことから、健診機関に職場まで出向いてもらうシステムを作った。また全社員の健診結果に関しては、管理職が目を通し管理している。しかし、プライバシー保護の必要性から、産業医や看護職による適切な事後フォローが必要と考えられる。さらに、保健指導や健康相談は職場で受けることを希望しているため、これらの保健活動は、出張による実施が必要である。

会社の近辺に、診療一般と産業保健相談の両方に対応できる診療所がほしいと希望している。現状では、診療を提供する地域の診療所と産業保健相談を提供する地域産業保健センターが存在しているが、対象者からは、これらの機能を統合したサービス提供が望まれていることが明らかになった。

4. 考察

結果の解釈にあたり、今回の調査趣旨を理解してインタビューに協力してくれた中小規模事業場は、平均以上に健康支援活動への意識の高い事業場であることを、まず認識しておく必要があると思わ

れる。これらの事業場の安全衛生担当者、または当該業務を実質的に担当している経営者から、職場の安全・衛生を取り巻くさまざまな現実を聞くことができた。

積極的に安全・衛生に取り組んでいるところでは、担当者が講習会などにも行き健康情報を持ち帰って従業員に周知したり、助成事業を受けたりしていたが、これは世間的な平均値から見れば、極めて意識レベルの高い事業場であると思われる。それら積極的な取り組みの見られる事業場に共通の要因として、代々の経営者が健康や安全を大切にしてきたことが挙げられ、トップの意識の大切さがうかがえた。そのような積極的な事業場であっても、健康診断だけは何とか受けるものの、その後の保健指導などは受けられずに、従業員の自覚に任せているところが殆どであったり、一時的に助成は受けてもその後の継続が難しく立ち消えになってしまったり、などの本音もうかがえた。

一方で、問題は感じながらも、健康診断を受けるのがせいぜいという事業場も多かった。取り組みが難しい要因として、経営難や仕事に追われて余裕がない、情報がないのでどこにどのように相談していいか分からない、健康知識がないのでどう取り組んでいいか分からない、職人気質で健康より仕事、などの声が聞かれた。ただし、健康が大切であり、利用できる機会さえあれば、健康相談や健康教育を受けたいという希望は、殆どすべての事業場が抱いていた。そのためには、遠くの病院所属の産業医などではなく、巡回相談や近くに気軽に相談できるとこ

ろが欲しいという要望が大変強かった。

また、安全面を中心に取り組みが行われてきた中小製造業において、健康問題への関心を惹起するには、本人たちの自覚を待つだけでなく、中小事業場特有の健康課題や組織特性に通じ、適切な健康支援を行えるスキルを備えた専門職を早急に育成して、相談にあたるようなシステムづくりが必要と考えられる。

5. 今後の実践及び研究、政策への示唆

本結果より、今後の中小規模事業場を対象とした健康支援サービスのあり方として、身近で気軽に利用できるサービスの導入や、情報の入手やサービスへのアクセスを容易にしていくこと、事業場の組織風土やニーズに沿ったシステムづくりをしていく必要があることが示唆された。

※本研究成果の一部を、下記の学会にて発表予定である。

錦戸典子、北條稔、荒井澄子、池田智子、松田一美、三好ゆかり、田中美加：中小規模事業場における健康をめぐる職場風土と健康支援ニーズインタビュー調査結果より一、第77回日本産業衛生学会、名古屋、口頭、平成16年4月

表 I -D1-1 職場特性と健康課題

カテゴリー	職場特性と健康課題
有害業務やそれに伴う健康課題がある	<p>重量物取り扱い作業、粉塵作業、化学物質取り扱い作業あり。</p> <p>VDT作業あり。</p> <p>高熱作業がある</p> <p>鍛造工場なので、騒音とか有機溶剤、じん肺、有害光線がある。</p> <p>健康課題は暑い所で作業するため、熱中症の問題がある(今年2件)。</p> <p>騒音 高熱作業</p> <p>健康課題は、騒音作業による難聴</p> <p>騒音。職場がうるさいので、耳が難聴ぞみという診断は結構ある。</p> <p>難聴は今年、特に多かった。難聴は事務所の人が多かった。</p> <p>クレーンや台で持ち上げて高くすれば仕事がしやすいのに、そのまま中腰でやっていたりすることが多い。</p> <p>中腰の作業ですぐに腰を痛めるわけではないので、そのまま作業してしまうが、続けていると、腰痛が起こるのではないかと心配はしている。</p> <p>腰とか肩とかの症状を訴える人はいる。</p> <p>一つの部品が抱えるような大きさ</p> <p>溶接作業による目のケガが一番心配</p> <p>防護眼鏡をかけてもすきまから火花が入る</p> <p>目のケガが一番心配</p> <p>軽いものでも何十キロ。トンクラスはざら。</p>
残業が多い	<p>長時間残業している人がいる</p> <p>発注先の無理な要求に応じるのが精一杯。毎日残業を8-9時までやっている。今月は土曜日毎週出勤してる。</p> <p>残業の多い人は月に70-80時間で、それ以上は規制する。若い人は70-80時間ぐらい残業している。</p> <p>中核になってる人は大体毎日3-4時間残業をしている。土曜日出勤もしている。</p> <p>女性でも一人で10-11時ぐらいまで残業していることも結構ある。</p> <p>女の人でも、8-9時まで残業することが多く、帰宅して家でご飯を作る気力が残ってない。</p> <p>残業の多い若い人は、割と健康。</p>
高齢者が多い	<p>60代がたくさん働いている。</p> <p>60で定年し、もう一度働きに来る</p> <p>有所見者(52%、H14年)が全国平均と比較すると高い。原因は、高年齢などがある。</p> <p>年齢のばらつきが大きい。高齢の人と若い人で、中間がない。50代以上と、30後半以下が多い。</p> <p>高齢者の割にはみんな健康だが、通院している人もいる。</p>
独身者が多い	<p>独身がとても多い(25人中10人)。そのうち若い人が半分以上。</p> <p>工場の独身の人の食事はとても偏ってると思う。朝食は食べないだろうし、会社のお弁当はバランスが取れてるだろうが、夜はお酒や好きなもの食べているのではと思う。</p> <p>特に男の人で高齢の独身の人は、健康管理等していないし、体調が悪くどうしようもなくなるまで受診しないことがある。</p>
全体的に運動不足	<p>従業員は全般に運動不足であると思う。総務のTHP担当者はヘビースモーカーなので減煙させなければと思っている。</p> <p>若い従業員も運動習慣をつけないと、運動不足のまま成人になってしまう。</p>

(表 I -D1-1つづき)

カテゴリー	職場特性と健康課題
職人気質がある	<p>50歳以上はみんな職人かたぎ</p> <p>鑄造は手作業で、難しく技能のいる作業。(しかし、熟練技能賞の対象ではなくおかしい。)</p> <p>鍛造屋ってのは特殊な職種で、職人仲間の横のつながりが強い。</p> <p>長期間勤務者が多い</p>
技能伝承教育を通じて、世代間のギャップが埋まりつつある	<p>作業終了後、高齢の熟練した鑄造の職人さんが、先生になって若い人たちに昔の鍛冶(かじ)屋の手延べを教えている(K学校)。</p> <p>(K学校では)ふだんは機械で行っているものを、実際に手でたたいて、基礎的なことを仕込んでもらう。</p> <p>K学校は技能伝承の場所で、修了証も渡してる。新人が「よし、もう一つ頑張ってみようか」と思うように、修了証を額に入れて飾りやすくした。</p> <p>新人が危ないところに立っていると、先輩職人から「ばかやろう、どけ!」とどなられたり、けっ飛ばされる。今の若い子たちには、そのような経験はなく、職人さんも危険が去ると怒鳴ったことは忘れてしまっているの、両者の間に隔たりが生じる。しかし、K学校で、道具の持ち方や立つ位置などを基本から指導してもらって、「あ、昨日怒られたのはこれか」というのが分かる。</p> <p>K学校を行ったため、今年は新入社員のメンタルヘルスがよくなり、一番きつい夏を越しても(通常何人もやめるのに)一人もやめなかった。</p> <p>世代間の気持ちのズレの解消と自分の技能の進歩を確認できることの二つがあって、今年の新入社員は辞めなかったのかなという気がする。</p> <p>1期は鍛造工だけでやったが、2期は、営業やほかの現場から希望があり参加人数が増えた。</p> <p>K学校は時間外に手当を出してやっている</p> <p>K学校に要する時間は36協定の中に含まれるから、その分生産活動の残業分は経るので負担だが、職人作るためにしょうがないと思っている。</p>
中小事業場へのしわ寄せが深刻化している	<p>そういうこと(健康対策)をやってあげたいと思うけれども、残念ながら企業自体、それだけの余力がなくなってきている。大手軒業が材料の単価を引き上げても、小売価格は簡単に上げることはできない。そのしわ寄せは加工工程を担当している中小企業。</p> <p>もうからない仕事がかんたん来る。</p> <p>顧客からの無理な要求が強まってきている。</p> <p>仕事がたくさんあって、有給使うのも夢の世界。</p> <p>職場の雰囲気は、人数少ないので、すごく険悪ということはない。仕事が忙しいとそれぞれ自分のことだけになってしまう。</p> <p>取引先は何か減益増収だそうだが、その分、毎年のように一律何%コストダウンを要求してくる。</p> <p>取引先は、こちらに在庫を持たせる様に小分けに発注してくる。</p> <p>そうかと言って、うちの孫請けの会社には、きついことは言えない。それなら仕事やりませんと言われたりする。</p> <p>取引先からの要求がどんどん厳しくなる一方。それに応じられないと、もう仕事もらえないことになる。</p> <p>一番いろんなしわ寄せが被ってきて、ストレスが多いと思う。</p> <p>銀行との取引も、とても厳しいし、毎月どうしてのいだらいいのかなと思う。</p> <p>中小企業は大変だっていうのを言いたい。</p> <p>希望単価があって、それに対してこちらが見積もりを出して単価を決めるから、法には触れない。</p> <p>仕事量は、現場は非常にハードではなくなっている</p> <p>ボーナスは減る一方で、仕事は急げ急げと言われる。そういう点は、社長も従業員もかわいそうだと思う。</p> <p>一応従業員は、仕事があることをありがたいと思ってもらっていると思う。</p>

(表 I -D1-1つづき)

カテゴリー	職場特性と健康課題
中小事業場へのし わ寄せが深刻化し ている	今の時代は、辛うじて年が越えられること感謝するような気持ちではいけないのかもしれないが、不景気なので、なかなか社員の健康支援策にお金をかけられないので、そういう制度を当てにして始めたんですけど。
中小事業場特有の メンタルヘルス問 題もある	職人気質が若い社員にとってなじみがなく、気持ちのずれが生じることがあり、メンタルヘルスが問題になってくる。 メンタルの問題がありそうな人は、仕事が出来ず年下の人が上司になってしまった。小さい会社では人事がよくわかるのでなおさらつらいだろうと思う。 多種少量の注文に応じなければならぬ仕事に追われて、今ストレスが非常にある。
若い層では組織的 に健康問題に取り 組む雰囲気がある	K地区の工場は、平均年齢が非常に若く、割に集団でいろんなことを注意するという風土が根づきつつある。 古い工場と新しい工場の(健康支援策に関する)差は、如実に出てきているという気がする。 K地区の2つの工場では、午後の就業開始時に腰痛体操をやっている。最初は自主的なグループから工場全体に広がった。 そのうちに、本社のほうでも(腰痛体操や家族に対する啓蒙を)やってみようかなと思っている。
伝統的な社内行事 を守っている	祭りや、会社で料理をすることを通して、いろいろな話ができる 釣りが部がある。釣りをしない人も年に数回の旅行に参加しており、それに会社も補助金を出している。 鉄を扱う製造業独特の「ふいご祭り」を現在でも行っている そのような宴会が年に数回ある。飲み始めると仲間同士集まって話しあっている。 鏡開きもやるし、大掃除、始業式、創立記念日(この日は休み)、節分なんかも豆まきをする。 社長やその年の年男が工場や事務所だとか、みんなそれぞれ豆まきやる 祭り等のイベントは、うちの会社は多い。意識的に行っているわけではなく、自然と行っている。 イベントが、よいコミュニケーションの機会になっていると思う。 伝統を守ろうとしているのではなくて、あっても悪くないものはなくする必要はないという考え。
社内行事が少なく なってきた	昔はそれでも野球大会や旅行行ったりしていたが、今は何にもない。忘年会やるくらい。 年をとって、野球などをやる人がいなくなったので野球大会をやめてしまった。 以前は社内イベントをやったこともあるが、今はこういう時代で、食堂でビール買ってきて飲むくらい。あまり、食事会や飲み会などはやっていない。 この付近は辺鄙なところだから温かいものくらい食べられるようにという先代の発想で、以前は調理室を作り、従業員50人くらいの時でも賄いしていた(昼と残業時の食事)が、利用者が減り閉鎖した。今は仕出し弁当になり、自動販売機しかない。 飲み会は三々五々やっているのだろうが、あまり全員には声をかけていないかもしれない。 会社では特別に残業用の食事は用意していない。
小さい組織なので コミュニケーション がとりやすい	(家族的であること)基本はそこなんでしょうね。うちは同族企業ですから。 社内の雰囲気や人間関係は割といいと思う。 上は社長しかいないので精神的には大変だけど、人間関係がいいので居心地はいいと思う。 社内の人間関係は、リーダーによるところが大きいと思う。今、人を引っ張っていくのがうまい人が課長になっていて、若いグループはまとまってると思う。 小さな組織では人間関係はそんなに悪くないと思う。コミュニケーションが上手く取れない人は辞めていく。 コミュニケーションを上手くとることは、人間の成長にとって大切。 非常に面倒見のいい人がいる。 人数が少ない会社だと、全員のことを知っているのでコミュニケーションがとりやすい。

(表 I -D1-1つづき)

カテゴリー	職場特性と健康課題
小さい組織なりの 難しさもある	<p>少人数の職場での人間関係は一長一短だが、個人的にはいろいろあるかもしれないが、全体としては良いと思っている。</p> <p>小ぢんまりした会社であるため、うまくいっている人はものすごくうまくいが、逆にうまくいかないと、なかなか問題が解消せずにそのままになっている。</p> <p>大きな組織には若い人がたくさんいて、競争して業績をのぼすという、僕らにはないいい面があると思うが、その反面大変だと思う。</p> <p>みんながしのぎを削るような競争力は要ると思うが、われわれはどうしても固定化してしまい、ボーナスも同じような査定になってしまう。</p> <p>小さな組織では、分担もある程度するとしたら競争も難しい。</p> <p>大きい組織はそれなりに苦労はあるだろうが、販売部隊が何十人いてという中で工夫しながら成果を上げている。一方、僕らの場合はほんの少人数で、決まった人が決まった仕事をしているという意味では、小さい組織のいい点もあるが、厳しい点もあると思う。</p>

表 I -D1-2 健康や安全に関する職場の雰囲気・考え方

カテゴリー	健康や安全に関する職場の雰囲気・考え方
安全衛生の担当者や委員会がある	安全衛生の窓口業務をする人がいる 総務が健康管理を担当 総務に安全衛生の担当者がある。 社長室関与で特別安全衛生会議があり、その下の安全衛生委員会がある。そこでの決定事項にもとづき安全朝礼とかグループミーティングを行っている。
安全衛生に対する意識が以前から養われている	健康を大事にする社風になった経緯は不明であり、自分が入社したときからあった。 古い会社(創立90周年)なので、安全や健康に対する意識はその歴史の中で培われてきた。
健康より安全が基本になっている	安全が社員の健康につながって行くと考えている。 安全を基本にして、その中で社員の健康などに気を付けるようにしている。 主体はどうしても安全になってしまう。 もともと安全に非常に重点を置いてやってきたが、最近では、健康面にも重点を置くようになってきた。
安全衛生活動に真剣に取り組まないといけない	安全衛生活動は、会社が日々現場を見て行って行かなくてはならないと思う。 健康診断は社員の健康維持のために必要と思っている。 社内の健診や事後フォローの体制がどの程度整っているのかわからないが、やれることにはベストをつくして取り組んでいると思う。 会社が社員を使って存続してやっていく以上、社員が健康で元気に働いてもらわないと困るので、労働衛生活動は会社にとって当然の義務。 健康管理についてもっと深くやっていかなくちゃいけない。 健康に対する雰囲気は別に何も無いと思うが、健康第一なのは当たり前の話。 仕事に追われていると、産業医が職場巡視に来て迷惑そうな態度をとってしまう経営者も確かにいると思う。しかし、どの経営者も企業経営にとって健康が重要であると言う意識はあると思う。 事故で従業員が休んだり入院すると、作業工程が遅れてしまう。 一般健康診断で、二次検査や治療が必要な人達を追っかけていかなければならない。 労働安全は生産性につながるという講演を聞き、なるほどと思うし、一生懸命従業員には言っている。
健康管理をしても効果がすぐにくいく	健康管理の結果がなかなか出てこないで衛生活動がなかなか活発にならない。
健康知識があまりないので自分たちで改善策が見つけにくい	衛生に関する活動があまりなされていない理由は、「自分の体は自分で守りなさい」ということはよく言っているが、どうやって守るのが具体的な指示ができない。
健康管理は本人の自覚が大切だと思う	騒音や熱中症に対しては、ほかから支援を受けるものではなくて、自分自身の自覚のもとでやるものだと思う。 労働災害を防止するためには、自分の体調を知り、コントロールすることができてないといけない。 要は健康や安全は、一人一人が自覚でもってやらないと、なかなかできない。だから「やりなさい」って言っても、難しい。 健康診断は、スポットで診断をしていて、全部診ているのではないので、健康診断を受診するだけでなく自分たちで健康管理していかなければいけないと思う。

(表 I -D1-2つづき)

カテゴリー	職場特性と健康課題
	<p>健康問題に関しては本人になにか自覚があるはず。 自分で健康に気を配って、相談に行くような形にしないでほしいのだから。</p>
仕事に追われて健康は二の次になりがち	<p>毎日仕事に追われて、健康は自分で管理するよう言うくらいしかない。 具体的な健康支援策は特に行ってない。仕事が忙しい時は本当に健康管理についてまで配慮することができない。 小さい会社は一人の責任が重大で、休んでも代わりの人がいない。それぞれ自分のところで精一杯で代われないので、休むこともできない。 自分の体のことは二の次になる傾向がある。有給も全然使わない人もいる。</p>
ちょっとぐらい体調が悪くても受診しない人が多い	<p>ちょっとした体の不調ぐらいたと受診しない人が多い。 本当に具合が悪くなるまでほっとくみたいなどころがある。 目のケガをしても、受診しないことがたびたびある。 難聴は、普段あまり困ることはないので、あまり気にしてない。 医者に連れて行くのは、半日分の仕事が犠牲になり、たいへんである。医者に行く必要のある従業者も、言い出しにくく、少しぐらいでは受診しない傾向がある。 健診は受けているが、多少調子悪くても無理して医者にあまり行かない従業者が多い。</p>
就業時間中には受診しにくい	<p>近くに健康に関する相談機関がない。あっても、就業時間内に言っても良い規則にはなっていないので受診できない。 従業者は終業後に行ける医療機関を調べて受診している。 最近では、土休日出勤がないので、休日に受診できる。 病院に行きにくい雰囲気がある。</p>
職人氣質から健康問題より技術が中心になってしまう	<p>昔から、職人の世界っていうのは「けがと弁当、ためえ持ち」という言葉がある。 会社からお仕着せでどうのというのは、あまりそぐわない。 「そんなもの(健康支援対策)、いいよ。おれたち自分でやってるよ」みたいな雰囲気がある。 職人さんというのは、耳栓などをしないのが格好いいというような雰囲気がある。 昔、保護具をつけないのが格好いいというような時代があった よい防音保護具(耳栓)があっても、50歳以上の人はそういう保護具のないときから騒音作業をしていた人達なので、もう難聴になっていて、保護具の着用を呼びかけても、「いや、おれはこれでいいんだ」と綿を詰めて作業している。昔の職人ですから。</p>
自分の健康に対する意識が薄いかもしれない	<p>健康を大切にする雰囲気はない。 みんな健康診断の結果を配っても、じっと見てるだけで、そのあとどうしようというのはない。 自分の健康に対しての関心が薄いかもしれない。</p>
健康管理に対してあきらめの気持ちがある	<p>(健康支援に関して)すぐどうしようもないってあきらめてしまう。 しょうがないよみたいなどころがある。</p>
経営者の健康に対する意識は様々	<p>難聴に対して特に社長のコメントなし 社長はウォーキングをしている。 THPを導入したのは社長。</p>

(表 I -D1-2つづき)

カテゴリー	職場特性と健康課題
経営者も本音では健康支援が重要と思っている	60代で亡くなった従業員について、「心筋梗塞は発作の前に前兆はあるはずなので、そのときに診ておけば助かったんだよ」と後から言われ、本人から時々訴えがあった時に対策をとってやるのができたと非常に後悔した。
経営状態が精神衛生に関係する	<p>体は元気で気持ち落ち込んでいる人はいると思う。</p> <p>仕事が順調にいったら、そこそこ利益が上がってれば多分みんなにこにこして仕事できると思う。</p> <p>なかなかもうからないという話を聞いていると気が落ち込むし、疲労感を感じる。</p>
一番多く見られる健康課題から取り組んでいる	<p>一番多く見られる健康課題(目のケガ)から取り組もうとしている。</p> <p>総務担当者自身がコンタクトレンズによる目のトラブルを経験しており、目を患う辛さをよく理解している。片方悪くなくても仕事にならない。どれほど仕事に支障があるかよく理解している。</p>
過重労働による健康障害を問題視している	<p>過重労働による健康障害をできる限り防止しなければいけない</p> <p>過重労働の問題がだんだん出てくるのかなと思う。</p>
健診をきちんと受けるべきであるという雰囲気がある	<p>健診をきちんと受けるべきであるという個々の意識や会社全体の雰囲気がある。家庭でも健診を勧められていると思われる</p> <p>特に健康に配慮している社員が多いわけではないが、健診は、ただなんとなく自然に、受けるものだと思っている。</p> <p>健診を受けることに慣れていて、怖がる人はいない</p>
健康管理を持続させる仕組みがない	「健康体操」などを衛生管理に取り入れても、それを持続させるための仕組みがない。

表 I -D1-3 現在の健康・安全への取り組みとその反応

カテゴリー	現在の健康・安全への取り組みとその反応
健康診断は確実に実施している	<p>健康診断(定期・特殊(塵肺)は必ず100%受けてもらっている。</p> <p>健康組合主催の健康診断の実施。</p> <p>毎年の創立記念日の午前中に健康診断をおこなっている。</p> <p>〇〇健康保険組合が健康診断を行っている。</p> <p>受診率75-6%</p> <p>特に健康管理っていうほどのことはやってないが、毎年、健康診断は全員必ず受けるようにしている。</p> <p>年1回の健診だけは確実に実施してきた。</p> <p>当たり前だけど、最低でも年に2回は健康診断、受けさせてる。</p> <p>健康診断は所属している組合で、シーズンごとに大きくは2回やる。</p> <p>年2回の健診と婦人科健診はすべて会社負担で実施している</p>
健康診断を職場に来てもらって実施している	<p>健診は健診車が来て実施している</p> <p>健康診断は現場で行っている。</p> <p>健康診断(春秋)は健診車がきてやってくれる。</p> <p>健診機関に、職場まで来てもらうようにした。この結果時間のロスもなく、従業員たちも面倒がらなくなり受診率も上がった。今年も、職場にいた人は全員受けた。</p>
健診結果に基づき2次健診などを進めている	<p>健康診断の結果、要検査とか要精検の従業員に対しては、一人ずつ呼んで、会社の指示で専門の病院を受診させその結果を報告してもらっている。</p> <p>国がいう、「事業主責任」というのと、「健診情報のプライバシー保護」は矛盾している。自分は総務担当者として、全員の結果を見ており、精密検査や受療を勧めることまで行っている。</p> <p>会社で費用を払って健診に行かせるのだから、総務担当者が結果を見て、再検査や治療を進める。</p> <p>再検、二次検診を行っている。</p> <p>二次検診は健診機関に向いて実施する</p> <p>再検査を受ける際は、就業時間中でも外出許可をしている</p> <p>健診結果の会社の控えもあるから、多少気にして目を通す。</p>
健康診断結果は従業員に渡すだけ	<p>保健組合からのメールは従業員に渡しているが、渡すだけになってしまっている。</p> <p>健康診断の結果は一人一人もらう。</p> <p>健康診断のあとのフォローがなかなかできない。結果だけもらって、あとは個人に任せてしまっている。</p> <p>健診結果の数値が、どの程度悪いのかは、我々にはわからない</p>
健診の事後指導を受けている	<p>健診後、籍物団地組合委託の医師と保健師による個人健康指導を行っている。</p> <p>保険組合からの保健師による訪問指導が年1回(5月頃)あって、13名の人が受けた。</p> <p>健診後の事後指導は、会社の会議室で保健師さんが二人ぐらい来て、個別に行っている。</p> <p>(保健指導を受けたのは)昨年は13名で、今年も13名。</p>
健診の事後指導は行っていない	<p>団地組合主催の健康相談もあるが、利用していないようだ</p> <p>健康保険組合の保健師の保健指導はやっていない(受けていない)。</p> <p>保健師による保健指導受けていない</p> <p>事後フォローは、多少の声かけ程度。</p> <p>まとめて会社に保管用の結果もくるが、特に緊急を要するという人もいないということなので、あとは本人次第ということで、そのままになっている。。</p>