

令和元年6月26日現在

機関番号：32429

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2018

課題番号：15K15926

研究課題名(和文) 産業看護診断とエスノグラフィを用いた中小企業文化の解明による健康格差縮小への寄与

研究課題名(英文) Clarifying of SME culture using industrial nursing diagnosis and ethnography toward to reduction of health disparities

研究代表者

池田 智子 (Ikeda, Tomoko)

日本保健医療大学・保健医療学部看護学科・教授

研究者番号：50341938

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)： 中小企業には大企業と異なる「健康に対する文化」が存在することに注目し、「健康関連行動」との関係性や、介入による経時的変化を明らかにした。社員と共に実施したグループワークや会議参加を通じた4年間に亘る参与観察により、社内の固着化したコミュニケーションや、管理職と従業員のギャップ、形骸化した意見交換の場などの特徴が解明され、量的研究を補完した。

研究者らが考案したKJ法を用いた職場改善の手法は一定の効果が見られた。専門職としての、その実施方法をまとめ、職場改善システムパック「KIZUNAカンパニー」、教科書「産業看護学」、ストレス対策テキスト「新・メンタルヘルス実践BOOK」などの公開に至った。

研究成果の学術的意義や社会的意義

社会格差と健康水準に関する多くの研究はアンケート調査で行われ、社会経済的変数が広く質問紙に含まれるかどうか依存するが、これらの調査項目は対象者にとって抵抗感があり、無回答率が高いというジレンマが存在してきた。本研究はその考え方を180度転換し、マイクロな眼ではじめて見えてくる世界を重視してみた。これは量的研究を補完するものであった。

長期間の介入研究と参与観察を基本とした分析からは多くの実践的示唆が得られ、現場に役立つテキストやシステムパックの開発を生み出した。

研究成果の概要(英文)： Focusing on the existence of a "culture for health" in small and medium enterprises(SMEs) different from that of large companies, we clarified the relationship with "health related behavior" and changes over time due to intervention.

Four years of participant observation through group work conducted with employees and meeting participation, the characteristics of fixed communication within the company, gaps between managers and employees, and a place for exchange of reminiscent opinions are clarified. Complemented the quantitative study. The method of workplace improvement activities using the KJ method devised by the researchers showed a certain effect. As a professional, we summarized the implementation method and published the workplace improvement system pack "KIZUNA Company", the textbook "Industrial Nursing", the text on measures against stress "New Mental Health Practice BOOK".

研究分野：産業看護学

キーワード：参与観察 縦断介入研究 中小企業 職場文化 職場改善 保健師 混合研究法 健康づくり

様式 C-19、F-19-1、Z-19、CK-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

社会格差と健康水準の関係の分析には多様な方法があるが、日本の多くの研究は量的研究を用いており、学歴や収入等の社会経済的変数が広く質問紙に含まれるかどうか依存している。しかしこれらの調査項目は、研究者と対象者の双方にとって抵抗感があり、無回答率も高いというジレンマが存在してきた。労働者に関する量的研究では、非正規雇用者や²⁾、低階級者で³⁾、心血管危険因子の高い生活習慣が認められている。また筆者らが過去に行った小規模事業場 3,514 人を対象とした質問紙調査においては、大企業に比べて精神健康度が有意に低いことが明らかになり、その最も重要な関連要因は、「体調が悪くても医者に行くとは気軽に言えない」の言葉に代表される、健康に対する周囲の無理解という、大企業では見られない独特の職場文化にあったことも明らかになった^{4,5)}。

これらの研究結果から、中小企業独特の「健康に対する文化」が、従業員のリスク行動あるいはウェルネス行動等の「健康関連行動」に影響を与え、結果的に健康格差を生み出す一因となっているのではないかと考えた。

2. 研究の目的

本研究では、中小企業には大企業と異なる「健康に対する文化」が存在することに注目し、「健康関連行動」との関係性や、経時的変化を明らかにするものである。

実際の職場にて、個人面接と参与観察を通し、健康に影響を与えている要因を丁寧に探り出し、帰納的に抽出する方法をとる。このことにより、対象者の主観を含む盲点となりがちな要素を拾い上げることがめざす。また適時、職場に合った改善活動を研究者が考案し、介入を行いながら、職場文化にどのような変化が起きるのかも経時的に解明することで、中小企業のメカニズムに合わせた介入方法を検討する。

3. 研究の方法

1) まずは、非正規雇用者を含む従業員約 100 名規模の中小企業 2 社と、従業員 15 名の小規模事業場 1 社を対象に質問紙調査を行い、量的に精神健康度や職場文化、保健行動についての特徴を明らかにする。

2) 同対象に「産業看護アセスメントツール」⁶⁾による職場診断を行い特徴を明らかにする。

3) 同対象 3 社に、従業員への個人面接を実施し、自身の保健行動と職場文化に対する思いを明らかにする。

4) 衛生委員会等職場内会議における参与観察を実施し、管理職や担当職員からみた職場文化を明らかにする。

5) 研究者が考案した職場改善活動に取り組んでもらい、参与観察にて変化をとらえ分析する。

6) 上記 1)～5) の結果を照らし合わせて考察する。

4. 研究成果

現在投稿中および未発表の部分については詳細の記載はできないが、主な概要を以下に示す。従業員 120 名（派遣 30 名含む）の製造業事業場、従業員 82 名の製造販売事業場、従業員 15 名の金融業事業場の 3 事業場より協力が得られ、平成 27～30 年度に亘り縦断的データを収集した。

1) 量的研究では、従来から職場環境の典型的指標とされ、現在ではストレスチェックの項目に含まれ広く使用される「仕事の量的負担とコントロールのバランス」および「上司と同僚のサポートのバランス」を検証した。図 1～4 の通り、職場によりまちまちであったことは分かった。しかしこの指標のみで職場環境の判断はできず、改善策も立てられないといえる。

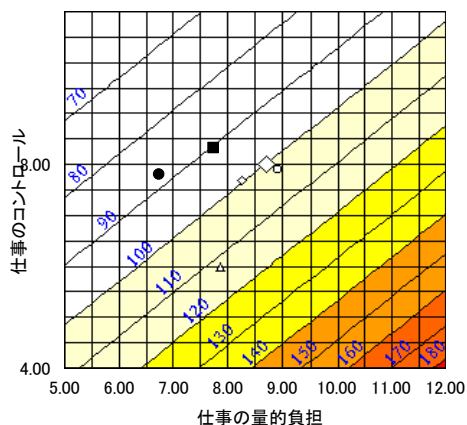
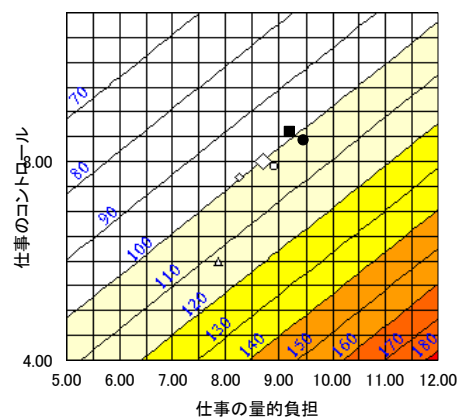
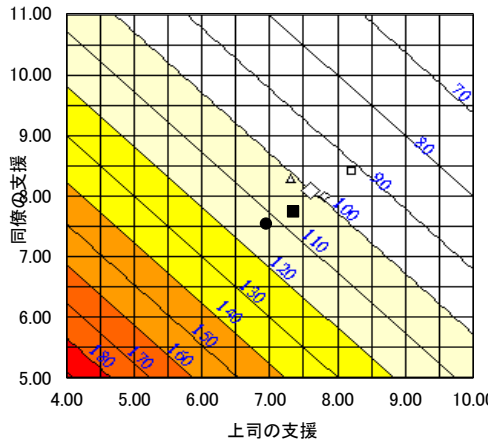


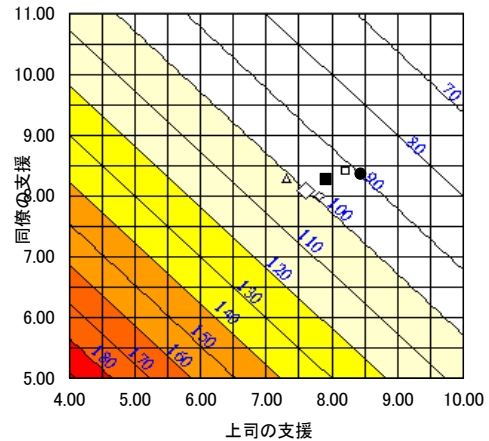
図 1 A 事業場の量的負担とコントロール】



【図 2 B 事業場の量的負担とコントロール】



【図3 A事業場の上司および同僚の支援】



【図4 B事業場の上司および同僚の支援】

2)「産業看護アセスメントツール」を用いた職場診断を行うと、各社とも文化的側面において、社長と社員のアセスメントに相違が見られた。

3) 従業員の個人面接結果は、多様性が大きかったが、「思ったことを言わないように過ごしている」ことや、「仕事による健康不調は仕方がないと諦めている」ことなどは、3社にほぼ共通しており、中小企業従業員のひとつの特徴といえることが示唆された。

4) 毎朝の朝礼や毎週の課内会議、部長会議、毎月の衛生委員会や管理職会議など、2社とも従業員の会議の場は多く設定されていた。しかし、管理職の一方的報告に留まり活発な意見交換がなされないなど、形骸化していることも少なくなかった。参与観察より、管理職は、従業員のけがや健康不調を個人の不注意あるいは持病、体質等ととらえがちであり、打つ手がなく仕方がないという前提に立っているために、根本的・組織的対策の考案に至らないことも認められた。一方従業員は、提案しても会社は変わらないという諦めや、求められる時のみ意見を言うこともあり、労使双方のこのようなやり取りが、発展的解決策を生み出せない会議に繋がっていると考えられた。

5) 職場環境改善の介入研究では、KJ法のグループワークが、従業員の意欲や協調性の活性化に奏功することが分かった。これよりストレスチェックと職場改善活動のシステムパックを「KIZUNAカンパニー」として商標登録を取得し、多くの会社に広く使用して頂いている。また多様な不調をきたす社員に対する管理職の適切な対応をまとめ、テキスト「新・メンタルヘルス実践BOOK」として出版し、広く使用頂いている。さらに、労働者の職場改善活動をファシリテイトする保健師の手法を含め、産業看護学の基本理念から現場活動までを含む教科書「保健の実践科学シリーズ・産業看護学」として多くの協力者と共に執筆し、出版した。

6) 上記1)から5)の結果を統合したジョイントディスプレイを作成中である。

7) 副次的研究成果

小規模事業場労働者はほとんどが職住近接である。これらの労働者が、地域自治体の健康事業への参加や、職場単位での地域マラソン大会への出場を通して、職場の健康文化の醸成にも繋がっていることも示唆され、11th Asia/Oceania Congress of Gerontology and Geriatrics 2019に発表する他、中国からの招聘で、第3回日中高齢化社会政策と産業化シンポジウム—精華大学科学技術と社会発展論壇—2018にて報告した。

また研究対象者のうち65歳以上の一部について、体力測定とアンケート調査を行ったところ、等尺性急速膝伸展における筋張力発生率と転倒歴の間に、有意な関連が認められ、研究協力者を筆頭としてGait & Postureに投稿し受理された(印刷中)。

<引用文献>

- 1) E Ando, Y Kachi, N Kawakami, et al. Association of non-standard employment with cardiovascular risk factors: findings from nationwide cross sectional studies in Japan. *Industrial Health*, 56: 336-345, 2018
- 2) Y. Morikawa, M. Tabata, T. Kido, Y. Koyama. Occupational class inequalities in behavioral and biological risk factors for cardiovascular disease among workers in medium- and small-scale enterprises. *Industrial Health*, 50: 529-539, 2012
- 3) T Ikeda, A Nakata, M Takahashi, et al. Correlates of depressive symptoms among workers in small and medium-scale manufacturing enterprises in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51(1): 26-37, 2009
- 4) 池田智子, 中田光紀, 北條稔. 中小規模事業場労働者におけるうつ状態の関連要因の特徴.

医学のあゆみ 228(8) : 871-872, 2009

5) T Kamo, R Asahi, M Azami, H Ogihara, T Ikeda, et al. Rate of torque development and the risk of falls among community dwelling older adults in Japan. Gait & Posture (in press), 2019

6) 河野 啓子監修. 新版すぐに役立つ産業看護アセスメントツール. 株式会社法研, 東京, 2014

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

① T Kamo, R Asahi, M Azami, H Ogihara, T Ikeda, et al. Rate of torque development and the risk of falls among community dwelling older adults in Japan. Gait & Posture (in press), 2019

〔学会発表〕(計 2 件)

① Tomoko Ikeda, Ryoma Asahi, Tomohiko Kamo et al. Multidirectional analyses of walking continuation effect. the 11th Asia/Oceania Congress of Gerontology and Geriatrics 2019

② (招聘講演) 池田 智子. 地域共同発展型社会に向けて動き出した、日本の保健医療福祉一体化政策. 第 3 回日中高齢化社会政策と産業化シンポジウム—精華大学科学技術と社会発展論壇— 2018

〔図書〕(計 3 件)

① 北村 尚人、池田 智子. (株) フィスメック、新・メンタルヘルス実践 BOOK、2018、44

② 池田 智子 (編著)、他. 講談社、保健の実践科学シリーズ 産業看護学、2016、229

③ 池田 智子、半田 有通. 世論時報社、ストレスチェックで変わる会社の未来、2015、88

〔産業財産権〕

○取得状況 (計 1 件)

名称: KIZUNA カンパニー

発明者: 池田 智子

権利者: 同上

種類: 実用新案

番号: 商標登録第 5913676 号

出願年月日: 2016 年 9 月 23 日

取得年月日: 2017 年 1 月 13 日

国内外の別: 国内

〔その他〕

ホームページ等

<http://tomocop.com>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

研究代表者氏名: 池田 智子

ローマ字氏名: Tomoko Ikeda

所属研究機関名: 日本保健医療大学

部局名: 保健医療学部

職名: 教授

研究者番号 (8 桁): 50341938

(2) 研究協力者

① 研究協力者氏名: 浅見 正人

ローマ字氏名: Masato Azami

所属研究機関名: 日本保健医療大学

② 研究協力者氏名: 伊草 綾香

ローマ字氏名: Ayaka Igusa

所属研究機関名: 日本保健医療大学

③ 研究協力者氏名: 旭 竜馬

ローマ字氏名: Ryoma Asahi

所属研究機関名: 日本保健医療大学

④ 研究協力者氏名: 加茂 智彦

ローマ字氏名：Tomohiko Kamo
所属研究機関名：日本保健医療大学
⑤研究協力者氏名：荻原 啓文
ローマ字氏名：Hirofumi Ogihara
所属研究機関名：日本保健医療大学

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。