

# 被災地域の産業活性化に向けた労働従事者の健康・安全推進支援事業

Project of Support to workers health and safety promotion in the afflicted area

代表者 総合教育研究センター教授 五十嵐 敦

## ○成果の概要

### 1. 事業の趣旨・目的

被災地域での長期化する復興への取り組みは、過重労働や生活基盤の不安定さなどから産業安全・衛生面での支援が一層重要になっている。また、避難が長期化するなかでかつての地域産業の回復も遅れ具体的な生活展望が築きにくくなっている。このことから、職業生活全体にわたる新たな問題も顕在化してきた。惨事後の二次的被害の拡大を防ぎ、地域活性化を図る上で産業活動の復興は不可欠である。従業員のメンタルヘルスをはじめ健康生活の維持や組織マネジメントの工夫などによる企業の取り組みを支援する必要がある。また、これらの取組が実証性のある根拠に基づく取り組みであるためには、調査研究は不可欠である。職場における健康について、被害や問題という面に偏ったアプローチが多いが、健康維持のためには促進要因とのバランスが大切であること、ワーク・エンゲージメントやコミットメントという日常的な職務行動のポジティブ、ネガティブ両面からの検討が必要である。

### 2. 実施事業の概要

研修・相談およびコーディネート等の具体的支援を経済団体や行政機関と福島大学地域連携センター等のネットワークを活用して展開した。また、必要な情報の収集と発信のため全国規模の研修会や研究会を活用した。

#### (1)安全衛生関連の研修や講習会を生かした支援

福島産業保健推進センターのサポート機能を活用しながら、実際的な現場対応の相談を実施するなどきめ細かいサポートと公開研修会など開催した。職場のストレス・マネジメントについての講習会2回（9/25、1/30）、職場の活性化のためのコーチング研修（11/27、12/18）を福島・いわきで実施した。

長期的な取り組みの視点からは、これまでサポートしてきた部署やそのスタッフなどの支援が求められて

いることにも対応した。企業合同で実施したものが5件、事業所単独の要請では、被災地に支店や営業所をもつ事業所（金融、製造、卸小売など）8件で、それぞれの実情に応じた研修を担当した。

#### (2)人材育成を中心とした研修や相談

雇用は増加しているものの有期雇用が多く、今後の発展を担う人材育成やその健康安全に関する取り組みが経営・人事も視野に入れて行うことが一層必要である。また、避難家族などがある場合は日常生活と労務管理上のサポートのあり方が大きな課題となっていることから具体的支援を展開した。産業安全衛生担当者の研修会を産業保健センターや福島市保健衛生部等との連携を図りながら6件の企画を展開した。また、仮設住宅のある地域を中心に県内全域を視野に入れて活動を展開する必要があった。

#### (3)調査の実施とその結果を生かした取り組み

企業の健康実態調査を行いその結果を活用したフォローを目指した。二次的被害の防止に向けた対応の在り方を検討することも目的とした。

## ◎フィードバックを研修に生かした例

A社（製造業）、C社（建設業）

職業性ストレス簡易尺度の結果を中心に、従業員同士がその結果について話し合いを行った。特に、各担当部署ごとにグループワークを取り入れて、調査結果についての分析や考察を普段の作業状況などを話題にしながら情報をやり取りした。このことで職場の状況をお互いに確認し合うとともに、普段あたりまえのように作業を行っている状況をあらためてとらえなおす機会となった。震災後の殺伐として余裕がなかった雰囲気改善を通じて、働き方の見直しや作業状況の共通理解も進んだ。

一般従業員と管理職などが交流しながら、共通の課題認識を研修に生かすことも職場のメンタルヘルスを向上させることに効果的であるようだ。

ちなみにA社の全体の様子としては、ストレスの促

進・抑制要因はバランスが取れている。身体負担感・対人ストレス・環境ストレスがやや高い傾向にある。仕事統制感がやや高く、適性感がやや低い。この結果をもとに、個人へのフィードバックに加え、企業研修にこの結果を活用することにした。各部署ごとに結果をまとめ、同一グループ内で意見交換を行ってもらった。実際の現場での様子と調査結果のズレも大切なポイントで、何故そういう結果なのか、活発な話し合いの材料となった。そのうえで、問題点と共にこれからの対応やサポートのあり方など検討される機会となった。

#### B 社（金融・保険）

福島県内全域に支店を持つ事業所で、今回「浜通り」地域のいくつかの店舗が甚大な被害を受けた。また、中堅社員のうち幼児など小さな子どもを持つ家庭

では、放射線被ばくへの恐れから一時避難をすることになった従業員がいた。状況が落ち着き始めたことで、社員自身は通常勤務に戻りはじめたものの、家族を避難先に置いたままの単身赴任者に対するメンタルヘルス支援が求められた。

本研究においても家族避難者のメンタルヘルスの状況は、そうでない社員に比べて悪い状況であることが確認されている。この結果をもとに、人事・保健衛生担当者と研修会の内容等検討することとなった。

そのひとつの取り組みとして、近隣の温泉保養施設に家族を招待し、夫婦でメンタルヘルスの講習を受ける機会を作った。その間、子どもは保育担当者に預け、親は働く人々の健康問題とその予防について話を聞いたり、リラクゼーションやストレス・コーピングについてゲームなどを交えた講習会に参加した。