

令和5年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(対策実装研究)

対策実装研究アクション 5:改善型チェックリストの開発と実践

研究分担者 酒井一博 公益財団法人大原記念労働科学研究所・主管研究員

<研究要旨>

【目的】過労死等の防止対策実装研究のアクション 5 として、職場の環境改善を支援するツールの開発と、それを使用した運送会社での改善の取組みを実践することを目的とする。昨年度までに、過労死等の包括的な予防対策の 6 つの柱(協力して成長できる/健康のために必要な睡眠・休息がとれる/安全に働ける/互いに尊重し支えあえる/社会的責任を果たす/健康で元気に働ける)を設定し、トラックドライバーを対象とするアクション型チェックリストの項目を作成した。令和 5 年度には、中規模未満の運送会社を想定し、従業員が参加するグループワークや職場の研修などの改善活動を想定したプログラムと、その支援のためのチェックリストの開発を進め、運輸の現場への適用を行う。

【方法】これまでに開発した 6 つの領域の項目からなるチェックリストを運送業及び関連する事業の職場改善活動に適用した。また、ドライバーがより参加しやすい方法として、チェック項目をカード化して、議論をしながらカードゲームのように対策事項の分類や整理を行う手順を開発し、その適用も試みた。

【結果】①中規模運送会社の安全衛生委員会主導の改善活動でチェックリストが利用され、改善の成果が社内全体に報告・共有された。②倉庫業の作業者のミーティングで、カード式のチェックリストが利用された。①では作業の効率化、作業環境の安全確保、荷主との連携による作業時間の短縮の改善が実行された。②では、カード式のツールによって、短時間で対策事項の決定までを行うグループワークの実行が可能であることが示された。この事例では、グループ単位での取組み内容が決定し、取組みの準備が進められた。

【考察】開発されたツールによる企業での取組みの実践がなされた。対象企業に対する支援と情報交換を継続し、取組みの継続方法の模索と成果の記録を継続する必要がある。また、より小規模の事業場での取組みの普及のための方策の検討が課題である。

【この研究から分かったこと】業種、職種の仕事の特性や、企業ごとの方針、既存の取組みや制度(安全衛生委員会、安全ミーティング等)を考慮した介入の重要性が示された。

【キーワード】実装研究、運輸業、建設業

研究分担者:

鈴木一弥(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・研究員)
吉川 徹(同センター・統括研究員)
中辻めぐみ(同センター・研究員)
深澤健二(株式会社アドバンテッジリスクマネジメント・メディカルアドバイザー)
高橋有記(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・研究員)
高橋正也(同センター・センター長)
石井賢治(公益財団法人大原記念労働科

学研究所・主任研究員)

研究協力者:

中西麻由子(なかにしヘルスケアオフィス・産業医)
野原理子(東京女子医科大学医学部・教授)
仙波京子(公益財団法人大原記念労働科学研究所・研究員)

A. 目的

過労死等の防止対策実装研究のアクション 5 として、職場の環境改善を支援するツールの開発とそのツールを使用した運送会社での改

善の取組みを実践することを目的とする。昨年度までに、過労死事案についてのこれまでの諸研究結果^{1),2)}と関連する既存の内外のツールの調査³⁾に基づき、過労死等の包括的な予防対策の6つの柱を設定し、チェックリストの項目を作成した(表 1)。令和 5 年度には、中規模未満の運送会社を想定し、従業員が参加するグループワークや職場の研修などの改善活動を想定したプログラムと、その支援のためのチェックリストの改善を進め、運輸の現場への適用を行う。

表 1. 働きやすい職場の 6 つの柱

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1) 協力して成長できる2) 必要な睡眠・休息がとれる3) 安全に働ける4) 互いに尊重し支えあえる5) 社会的責任を果たす6) 健康で元気に働ける |
|---|

B. 方法

1. トラックドライバー用ツールの作成

6 つの領域の項目からなるトラックドライバーを対象とするチェックリストを作成した(表 2)。各項目について、対策の実施に関するアクション型の選択肢(実施しない:「いいえ/実施済」、実施する:「はい」、優先的实施:「優先」)を設定した。取組みの手順は①アクション型のチェックを行う個人ワーク、②対策を決めるグループワークを基本とし、一定期間の後に対策の成果報告と議論を行うミーティング等の実施を推奨することとした。また、ドライバーが参加しやすい方法として、チェック項目をカード化して、議論をしながらカードゲームのように対策事項の提案、分類及び整理を行うツール(図 1)を開発し、その適用も試みる。

C. 結果

1. 中規模運送会社でのチェックリストの適用

1) 中規模運送会社の安全衛生委員会主導の改善活動でのチェックリストの利用

中規模運送会社において、ステークホルダー会議メンバー(社会保険労務士)によるクライアント事業者への提案と複数回の議論を経て、研究スタッフと事業者との打ち合わせが実施された。安全衛生委員会で実施内容が検討され、小グループによるツールの利用と対策の実行がなされた。対策への着手から約半年後の安全大会で成果報告がなされた。作業の効

率化、作業環境の安全確保、荷主との連携による時短等の改善が報告された。

2) 倉庫業の作業者のチェックリストの利用

倉庫事業を主とする企業において、カード式のツールの試用が実施された。ステークホルダーメンバー(運送事業者)経由での紹介がなされ、研究スタッフと事業者・管理者との議論で取組み方法が検討された。今回開発したトラックドライバー用のツールを使用した個人ワークとグループワークが 1 回約 1 時間のミーティング内で実施された。カード式のツール(図 1)によって、短時間で対策事項の決定までを行うグループワークの実行が可能であることが示された。この企業では、グループ単位での取組み内容が決定し、取組みの準備がなされている状況である。

D. 考察

業種、職種ごとの特性(中小規模事業場のドライバーにおける集合してのミーティング等の実施の制約等)や、企業ごとの方針(働きやすさの改善による人材確保の必要性の認識、作業者の参加の重視、業界全体の発展への寄与の重視等)、既存の取組みや制度(安全衛生委員会等の安全衛生管理体制、定期的な安全ミーティング等)への組み込みをきっかけとした介入の重要性が示された。

これまでに開発されたツールを利用した事業者主導による取組みの実践がなされた。業界の実情を理解するキーパーソンとの協力体制、業種の特性や企業の方針等への配慮、職種の特性への考慮をし、介入の方法や取組みの手順・ツール等の簡便化を含むある程度柔軟な対応の必要性が示された。

対策の実装のために、対象企業に対する支援と情報交換を継続し、取組みの継続方法の模索と成果の記録を継続する必要がある。

また、貨物輸送事業者の多くを占める、より小規模の事業場での取組みの普及のための方策の検討も課題である。

過労死等の防止のためには、コンプライアンス等の重要性は言うまでもないが、事案研究の結果で重要性が示された安全の向上や、組織の風土、人間関係、働きやすさのための効率化を含めた働き方の改善が必要である。今回使用したツールは、これらの考え方から設定した 6 つの柱に基づいて作成した。今回の中堅・中規模運送会社での適用では、作業時間

の短縮のための具体的対策と成果も複数あった。一方で、運送会社により人材不足や経営の状況などが様々であるが、業務の効率化を含む改善の取組みにおいては、健康や将来を含めた人材確保のために過重労働・過労死等の防止がきわめて重要である。これらのことを事業者や従業員が認識し、過重労働の防止対策に優先的に取組める介入方策の検討も必要と思われる。

E. 結論

企業の体制や職種の特徴に考慮した対策の実装を指向する介入・取組みによって、作業者が参加した対策検討が実践され、1例では対策の実行と報告がなされた。過重労働・過労死等の包括的な防止対策の推進のための支援と情報交換及び成果の記録を継続し、対策の実装(定着、自走の継続)に向けた取組みの継続が必要である。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) Takahashi M. Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan. *Journal of Occupational Health*. 2019; 61: 269-277.
- 2) 高橋正也他 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究令和2年度 総括・分担研究報告書. 労災疾病臨床研究事業費補助金. 令和3(2021)年3月
- 3) 鈴木一弥, 吉川徹, 高橋正也. 長時間労働による健康障害の自主的な予防活動を支援するツールに関する調査. *労働安全衛生研究*. 2022; 15(1): 23-35.

表 2. トラックドライバー用ツール:「安全・元気で働く運輸職場のためのアクションチェックリスト」

A 協力して成長できる職場

1. 従業員や管理者が参加するミーティングを月に 1 回以上開催し、社内の協力体制を強化します。
2. 問題点や業務上の工夫についてミーティングで話し合います。
3. 荷主・納品先からの無理な要求について、対策や支援の方法を話し合います。
4. 従業員が快適に作業できるように改善します。

B 健康のために必要な睡眠・休息がとれる職場

5. 長時間労働をしない対策をします。
6. 連続6時間以上の睡眠が取れるよう対策をします。
7. 全員が毎週の休日や十分な有給休暇を取ることができるよう対策をします。
8. 出社・退社の記録を取り、長時間労働を減らす目標を決めて工夫をします。

C 安全に働ける職場

9. 有害物質や騒音、猛暑や極寒などを確認し、対策をします。
10. 荷積み荷卸し中の転落や転倒を防ぐ対策をします。
11. 事故や急病、災害の発生時の対応や救護の手順を確認します。
12. 事故に遭った従業員への心理的な支援方法を話し合います。

D ^{たが}互いに尊重し支えあえる職場

13. 考えの違いがあっても、互いを理解しあい、尊重しあうチーム作りを進めます。
14. 従業員同士が理解し助け合う雰囲気 ^{たが} が生まれるよう、一緒に学ぶ機会を設けます。
15. ハラスメントについて学ぶ機会を持ち、万が一発生した場合の対応手順や相談窓口を確認します。
16. 上司や管理者からの支援やアドバイスを受けるために、安心して相談できる場を設けます。

E ^{しゃかいてきせきにん}社会的責任を果たす職場

17. 雇用契約の内容に相違がないか確認します。
18. 荷主や納品先の無理な要求について対策を検討します。
19. ダイバーシティ(多様性)について学び、皆が職場の一員として差別なく尊重されるよう徹底します。(若年/高齢・男性/女性・パートなどの雇用形態・障がい者・外国人など)

F 健康で元気に働ける職場

20. 適切な運動や食事、睡眠など健康的な生活について学ぶ機会を設けます。
21. 定期健康診断を受診し、結果に基づき二次健診を受け、医師からの指示を受けるなどの対応をします。
22. 個人の健康や職場内の問題について、プライバシーに配慮して安心して相談できる窓口を確認します。
23. 育児や介護などワークライフバランスを考慮した勤務調整ができるようにします。

<p>E17 <small>社会的責任を果たす職場づくり</small></p> <p>残業代の不払いや有給休暇の不承認などにあわないためにも雇用契約の内容に相違がないか確認します。</p> 	<p>E18 <small>社会的責任を果たす職場づくり</small></p> <p>荷主・納品先からの法律や規制、契約に違反する無理な要求などへの対策を検討します</p> 
<p>E19 <small>社会的責任を果たす職場づくり</small></p> <p>多様性について学び年齢・性別・国籍・障害・雇用形態などにかかわらず差別なく働けるよう徹底します。</p> 	<p>F20 <small>健康で元気に働ける職場づくり</small></p> <p>元気で健康的に過ごすために適切な運動・食事・睡眠などについて学ぶ機会を設けます。</p> 
<p>F21 <small>健康で元気に働ける職場づくり</small></p> <p>定期健康診断は受診し、結果に基づき二次健診を受け、必要な治療を受けます。</p> 	<p>F22 <small>健康で元気に働ける職場づくり</small></p> <p>プライバシーに配慮して健康や仕事に関する悩みなどを、安心して相談できる窓口を確認します。</p> 
<p>F23 <small>健康で元気に働ける職場づくり</small></p> <p>育児や介護などワークライフバランスを考慮した勤務調整ができるようにします。</p> 	<p>カードの分類は終わりました おつかれさまでした</p> 

この対策を実施したい	会社が導入済みのしくみ
今自分はやっている	この対策は今では取り組まなくていい
自分自身で対策できること	メンバーと一緒に改善したいこと
社外の力が必要だと思うこと	

図 1. カード式ツールの項目例(上)、及び分類作業用シート(下)