

令和 7 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 鈴木一弥 独立行政法人労働者健康安全機構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

<研究要旨>

【目的】過労死等防止対策実装研究では、事案(調査復命書)の分析結果に基づく包括的な予防対策のための「働きやすい職場の6つの柱」(協力して成長できる／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)を設定している。運輸業の職場改善の実装を目標とするアクション 5 では、まず、6 つの柱ごとの 4 項目の対策アクションを設定した職場改善チェックリストを作成し、従業員が参加するグループワーク(GW)で改善計画を策定して実行するプログラムを試行した。令和 6 年度までに、より取り組みやすいカード式職場改善ツールを開発し、それを用いたカードワーク式 GW を試行した。これまでの小規模運送会社の取り組みでは、カードワーク式 GW において活発な発言がなされ、管理者からも有意義であったとの意見が多かったが、一方で、GW で立案された改善計画が、これまでの経過では実行に至っていない事例もある。本年度には運送会社での GW の試行を継続するとともに、そこで立案された改善計画の実行と継続をより促進するための手順や介入のあり方という視点からの検討を行う。

【方法】カードワーク式 GW を中規模の運送会社で実施し、グループ(3～4 名)ごとに改善計画を立案する。その後の取り組みの経過や成果の状況に基づき、改善の実効性・継続性をより向上できるカード項目の内容や介入の手順を検討する。介入の手順は以下とした。1)既実施事業者へのヒアリング、2)産業保健サービスを委託契約している産業看護職(以下、産業看護職とする)、経営者・管理者、開発チームによる事前協議、3)産業看護職をファシリテーターとする GW、4)産業看護職、管理者、開発チームによる改善活動の支援、5)GW から約半年後の成果報告会の開催。

【結果】①成果報告会では、「事故後対応方法の改善」、「配車(機材)の最適化」、「健康に関する相互見守り」、「4S」、「安全情報の共有」、「休憩の環境改善」等の実行が報告された。

②これまでの取り組みの結果と関係者の意見に基づき、カードの文言をさらに改善するとともに、GW の準備と実施の効率化、将来的な普及しやすさのために、カード一式と解説文書をツールキット化した。

【考察】事前に既実施事業者との情報共有及び経営者・管理者との協議がなされ、小規模模事業場で設定が難しい専任的な担当者の役割を産業看護職が担うことができたことが、本事例で改善活動が実行に至った要因と考えられる。

【この研究から分かったこと】事前の情報共有、外部支援を行う産業看護職の主導的支援がなされたことによる参加型職場改善の良好事例が示された。GW におけるファシリテーターや、その後の改善の実行のための支援を行えるキーパーソンの養成が課題である。

【キーワード】実装研究、運輸業、参加型改善

研究分担者:

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)
吉川 徹(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・統括研究員)

高橋正也(同センター・センター長)
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)

研究協力者:

仙波京子(同研究所・研究員)

中西麻由子(なかにしヘルスケアオフィス
代表・産業医)

A. 目的

トラックドライバーは、脳・心臓疾患による過労死等の認定件数が最も多い職業であり、過重労働の防止と慢性疾患予防は喫緊の課題である。また「運送業、郵便業」は精神障害の労災発生率も高い¹⁾。本業種は、小規模事業者が多く、産業保健体制の脆弱さに加え、社外作業中心の業務特性から職場環境管理や相互啓発の機会が限定されやすい。深刻な人手不足の下、働きやすい職場づくりによる人材確保は喫緊の課題である。

過労死等の防止対策実装研究のアクション5では、運輸の職場環境改善を支援するツールを開発し、ツールを活用して運送業、特に中・小規模の運送事業場における自律的な職場改善の普及、定着を推進するための介入・実践を行ってきた^{2), 3)}。

令和5年度までに、過労死等事案についてのこれまでの諸研究結果¹⁾と関連する既存の内外のツールの調査²⁾に基づき、過労死等の包括的な予防対策の6つの柱(表1)を設定し、6つの柱それぞれにつき4項目の対策アクションを設定した参加型職場改善チェックリストを開発した。

トラック運送業では、ドライバーが社外で働くことや、勤務の時刻が不規則な場合も多いことから、集まって実施するミーティング等の時間が限られている。そこで令和5年度には運輸の職場でより利用しやすいカードゲーム式のツールを開発し、その運輸現場への適用を試みた。これまで、このツールによるグループワーク(GW)の実施がドライバーのアイデアの収集や議論の機会、コミュニケーションの改善方策として有効であることが示されたが、改善の実行や継続に関して課題が残された³⁾。本年度はカード式職場改善ツールの中小運送会社への適用を継続し、その結果に基づいて、従業員の自発的参加、取組みの実効性と継続性をより実現できる手順や介入の方法を検討する。

表 1. 働きやすい職場の 6 つの柱

- | |
|-----------------|
| A) 協力して成長できる |
| B) 必要な睡眠・休息がとれる |
| C) 安全に働ける |
| D) 互いに尊重し支えあえる |
| E) 社会的責任を果たす |
| F) 健康で元気に働ける |

B. 方法

1. カード式職場改善ツールの運輸職場への適用

過労死等防止対策実装研究チームが主催した学会イベントにおいて、参加した産業保健師より、産業保健サービスを委託契約している産業看護職(以下、この報告書では、「産業看護職」とする)の支援による職場改善の実施の提案があった。産業保健師のクライアント企業(海上コンテナをメインとして工作機械や石油化学製品のトレーラー輸送を行う運送会社、従業員数 70 名)の紹介があり、そこでの実施が計画された。介入は以下の手順で実施した。

- 1) 対象企業の経営者による既実施事業者への訪問ヒアリング(実施経験の共有)
- 2) 産業保健師・管理者・対策実装研究チームによる事前協議
- 3) 産業保健師をファシリテーターとする安全大会でのカードワーク式 GW(以上令和 7 年 5 月)
- 4) 産業保健師、管理者・開発チームによる改善活動支援
- 5) 安全大会での成果報告(令和 7 年 11 月)

GW は会社の安全大会のプログラムの一部として約 2 時間実施された。安全大会に参加した 55 名の従業員を同一または類似の仕事をする 3~5 名からなる 11 グループに分けた。アイスブレイクとオリエンテーションの後、表 2 の手順を実施した。

その後の改善活動の支援は定期的に会社を訪問して指導を行う産業保健師の主導で実施された。

2. ツールキットの製作

これまでの運送会社への適用の結果や関係者の意見に基づき、カードに記載する文言をよりわかりやすくする若干の修正を行った。また、GW の準備と実施の効率化や将来の普

及のしやすさを考慮し、使用するカード一式と解説文書をセットにしたツールキットの仕様を検討し、試作した(図1)。

C. 結果

「事故対応手順の見直し」、「積載物と機材の不適合改善」、「無線による体調配慮の声かけ」、「4S 活動」、「安全情報の共有」、「昼休憩の効率化」等が GW で立案され、半年後の安全大会で、それぞれが実行されたことが報告された。

表 2. 働きやすい職場づくりプログラムのカードワーク式グループワークの手順の概要

Step 1	対策カードを4つに分類する	
	1-1	グループごとに、ワークの準備をする
Step 1	1-2	各自が対策カードを4つに分類する ☐ この対策を実施したい ☐ 会社が導入済み ☐ 今、自分はやっている ☐ 今は取組まなくていい
Step 2	取組む対策を話し合う	
	2-1	工夫の秘訣を教えあう
Step 2	2-2	最初に取り組みたい対策を話し合っ て1つ決める
Step 3	取組む対策に関する意見を3つに分類する	
	3-1	ステップ2-2で選んだ実施したい対策について、メンバー個人の意見を出し合う
Step 3	3-2	付箋を分類する ☐ 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 ☐ 社外の協力が必要だと思われること
Step 4	グループで実行する取組みを選ぶ	
	4-1	「自分自身で対策できること」の具体的な取組み方法を紹介しあう。
Step 4	4-2	メンバーと一緒に改善したい取組み(付箋)を話し合っ て1枚選ぶ
Step 5	具体的な改善計画を考える	
	5-1	改善のための行動計画を話し合う
Step 5	5-2	改善のための行動計画をまとめる(付箋ワークと報告シート記入)
Step 6	改善のための行動計画について報告する	
	改善計画・報告シート、「社外の力が必要だと思われること」等を上司や管理者に報告	



図 1. ツールキット

D. 考察

事前の経営者間の経験の共有、事前の協議(事業者、管理者、産業看護職、研究チーム)の実施、及び産業看護職による継続的支援がなされたことが、小規模事業場であっても改善活動の継続がなされた要因と考えられる。特に、専任的、継続的な支援担当者の設定が難しい小規模事業場において、継続的な指導を行う産業看護職がキーパーソンとなったことが改善の実行のために有効であったと思われる。

こうした取組みが可能な産業看護職のような外部支援の専門家、あるいは企業内で従業員への継続的支援が可能なキーパーソンの確保または育成が課題である。また、こうした取組みが長期に継続する PDCA の成立を可能にする仕組み・方策も課題である。

E. 結論

事前の経営者間の取組みの成功経験を含む情報の共有及び、委託契約などにより外部より支援を行う専門家である産業看護職の継続的支援を特徴とする手順での参加型職場改善の小規模運輸職場での良好事例が示された。継続的支援を行えるキーパーソンの確保または育成、より長期の改善の継続の仕組み作りの方策が今後の課題である。

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) 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.
- 3) 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 6 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 7(2024)年 3 月