

産業保健スタッフによる介入が限られた 小規模分散事業所の健康管理担当者に対する 集団健康教育の効果

齊 藤 玲 奈^{*1}飯 塚 晶 子^{*1}渡 辺 哲^{*2}

はじめに

神奈川県予防医学協会は、A施設の産業医・保健師による総合的な産業保健サービスを受託している。A施設は、小規模分散事業所の介護施設であり、B市内に34事業所が点在する。各事業所の健康管理担当者は、事務職・介護職・看護職が担当しており、管理監督者も含む。その健康管理担当者を対象とし、年1回、産業医・保健師による集団健康教育を実施している。A施設の概要は、表-1に示す。

2017年度は、喫煙対策をテーマにしてほしいと依頼があった。背景として、本部移転に伴い、喫煙所を屋外の1階に設置したが、近隣住民から苦情があり、新たに屋上へ移設し、費用がかかった。また、A施設は介護施設のため、職場での禁煙が重要視されるが、A施設の2013年度の喫煙率は、男性31.9%、女性11.7%で、全国平均との比較で女性が高い。そのため、2017年度の集団健康教育は、健康管理担当者が、職場で喫煙対策を推進できることを目的として実施した。実施前と実施後の教育目的・目標の到達状況の変化を調査した。

1. 研究方法

(1) 調査対象

A施設の34事業所の健康管理担当者40人。

健康管理担当者は、事務職・介護職・看護職が担当している。管理監督者も含む。

(2) 調査方法

喫煙対策をテーマに、45分間の講義形式で健康教育を実施した。教育実施直前、直後に無記名自記式アンケートを実施し、教育終了後に回収した。

(3) 健康教育内容

1. A施設の喫煙率
2. 喫煙と健康
(喫煙による健康影響・喫煙のメカニズム・加熱式たばこについて)
3. 禁煙の効果
4. 禁煙方法
5. 職場での禁煙支援方法
(喫煙者一人ひとりに声をかける・職場全体でたばこについて考える・職場で禁煙について話し合った会社の取り組みを紹介)

(4) アンケート内容

表-2に示す。

(5) 分析方法

アンケートの項目ごとに集計を行い、到達状況を測定するため、教育目的および到達目標①～③の回答に

表-1 A施設の概要(2012年度現在)

- ・ B市内に34事業所が点在している
- ・ ヘルパーステーションや地域包括支援センター、老人ホームを運営する介護施設
- ・ 従業員数 4,304人
(内訳：男性546人 女性3,758人)
- ・ 喫煙率
男性31.9% 女性11.7%

* 1 神奈川県予防医学協会 健康創造室相談課

* 2 神奈川県予防医学協会 産業保健部

表-2 アンケート内容

1)研修目的	職場での喫煙者を減らすために、職場全体で禁煙を進めることができる。	1.十分に できる	2.おおむね できる	3.少しは できる	4.できない	
2)到達目標	①従業員に禁煙の正しい知識や情報提供ができる。	1.十分に できる	2.おおむね できる	3.少しは できる	4.できない	
	②従業員とともに、喫煙と健康について話し合うことができる。	1.十分に できる	2.おおむね できる	3.少しは できる	4.できない	
	③喫煙者と禁煙について、話し合うことができる。	1.十分に できる	2.おおむね できる	3.少しは できる	4.できない	
	④【現在、喫煙習慣のある方にうかがいます。】禁煙について、関心がありますか？	1.関心が ない	2.関心はあるが、すぐにはできない	3.近いうちにするつもり	4.禁煙に取り組んでいる(6ヵ月以内)	5.禁煙に取り組んでいる(6ヵ月以上)
自由記載						

図-1 教育目的「職場での喫煙者を減らすために、職場全体で禁煙を進めることができる」の到達状況の変化

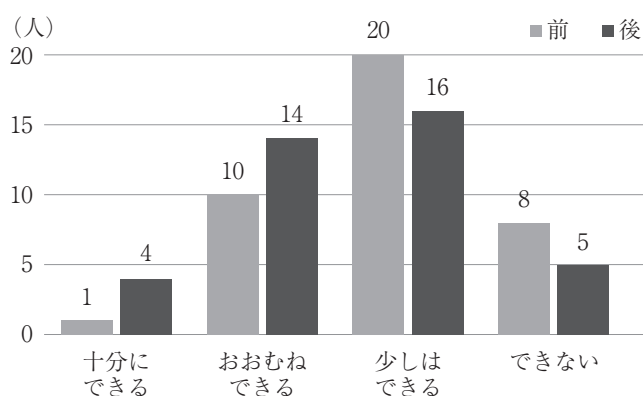


図-2 到達目標①「従業員に禁煙の正しい知識や情報提供ができる」の到達状況の変化

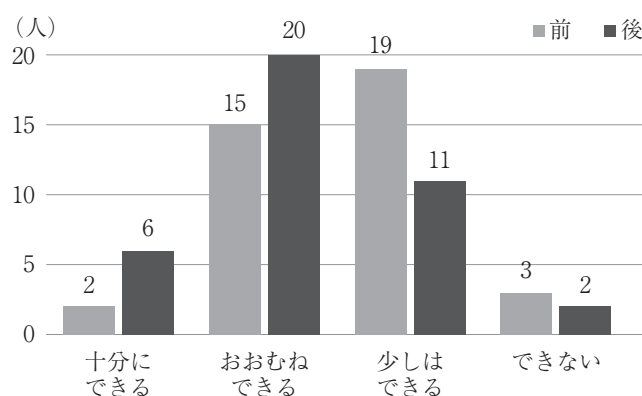


図-3 到達目標②「従業員とともに、喫煙と健康について話し合うことができる」の到達状況の変化

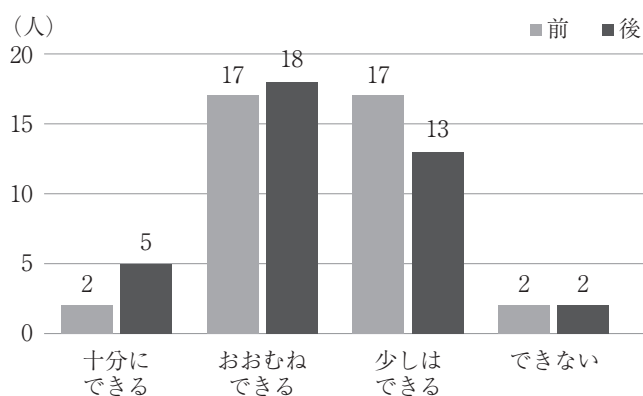
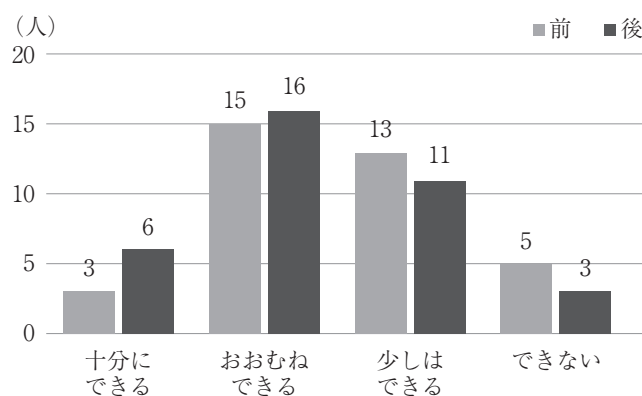


図-4 到達目標③「喫煙者と禁煙について、話し合うことができる」の到達状況の変化



ついて、「十分にできる・おおむねできる」と「少しはできる・できない」の2群に分類し、McNemar検定を実施した。

2. 結果

アンケート回収数は40人中39人だった。

- 1) 教育目的、到達目標①～③において、「十分にできる・おおむねできる」と回答した者がそれぞれ増加した(図-1～4)。
- 2) 教育目的および到達目標①～③の回答について、「十分にできる・おおむねできる」と「少しはできる・できない」の2群に分類し、教育実施前後を比較したところ、教育目的と到達目標①は、「十分にできる・おおむねできる」に到達した者が有意に増加した(表-3)。
- 3) 到達目標④から、喫煙者は5人。健康教育実施前は、「1. 関心がない」2人、「2. 関心はあるが、すぐにはできない」2人、「5、6ヵ月以上禁煙に取り組んでいる」1人の回答だった。そのうち「1. 関心がない」と回答した1人が、教育後に「3. 近いうちにするつもり」に改善した。
- 4) 自由記載には12人記入し、その内容を表-4に抜粋する。

3. 考察

調査結果から、健康管理担当者を対象とした集団健康教育は、参加者の職場での禁煙推進に対する意識の向上に効果があることがわかった。職場の受動喫煙防止対策の実施については、通達において「事業者は、管理者や労働者に対して、受動喫煙による健康への影

表-3 「十分にできる・おおむねできる」と回答した人数の教育前後の比較

項目	n	教育前	教育後	P値
1)教育目的	39	11(28.2)	18(46.2)	0.006 **
2)到達目標①	39	17(43.6)	26(66.7)	0.012 *
②	38	19(50.0)	23(60.5)	0.219
③	36	18(50.0)	22(61.1)	0.289

*,p<0.05 ; **,p < 0.01 ※()はnに対する割合

響、受動喫煙の防止のために講じた措置の内容、改正法の趣旨等に関する教育や相談対応を行うことで、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚を図ること」¹⁾と示されている。この通達に基づき本研究を考察すると、「職場での喫煙者を減らすために、職場全体で禁煙を進めることができる」「従業員に禁煙の正しい知識が情報提供できる」の「十分にできる・おおむねできる」が、それぞれ、28.2%から46.2%、43.6%から66.7%に増加し、参加者の到達度が上昇した。

本集団健康教育は、各事業所の健康管理担当者という、A施設が設定した対象者に実施した。この事業所のように、産業保健スタッフの介入に限りがある小規模分散事業所では、健康管理担当者を中心とした喫煙対策の推進が期待できること、また各事業所に喫煙対策推進者を設けることが効率的であることが示唆された。

しかし、職場における受動喫煙防止対策を効果的に進めるには、意識の高揚を図るとともに、事業者が推進計画を策定し、組織的な活動が必要である。アンケートの自由記載にも、各事業所単位ではなく、全事業所で一貫して推進を望む意見があり、今後は、事業者の方針表明、各事業所の喫煙状況調査、環境整備、禁煙支援が必要であると考ええる。さらに通達では、経

表-4 自由記載(抜粋)

- ・自分でやめようと思わないと難しいことだと考えます。
社会的に喫煙する場所も減っている中、本人たちがどのように意識できるかということではないでしょうか。
- ・職場内や勤務時間内に喫煙する職員はいないため、勤務時間外にマナーを守り喫煙するのであればそれ以上は大人の自己責任かと考えます。
- ・喫煙者自身に、今日のような講義を受けてもらう機会を作ってほしいです。
「禁煙する気はない」とはっきり宣言されてしまうと、それ以上何もいえなくなってしまいます。
- ・とてもわかりやすかった。職場喫煙者にこれを受講させたい。
- ・禁煙を事業所単位ではなく、法人全体ですすめてくださるといいと思います。
- ・喫煙に使われる業務時間の問題はとても難しい問題だと思います。非喫煙者からすると、「またサボって・・・」と思う人も多いと思う。
まずは、本人含め、周囲の理解から始めていきます。

営幹部、管理者、労働者がそれぞれの役割を果たしつつ、協力して取り組むことが効果的であるとされている。本集団健康教育の場でも、対象者全員がそれぞれの役割を意識できるような内容に工夫する必要があると考えた。

今後は事業者と健康管理担当者、職員が主体的に喫煙対策を推進するために、実情調査、事業者の方針表明、推進計画の策定をした上で、職員のそれぞれの立場での役割・意識について対象者と共有をし、組織的、継続的に本部の衛生管理者と協力して取り組む必要がある。

おわりに

産業保健スタッフの介入に限りがある小規模分散事業所では、健康管理担当者を中心とした喫煙対策の推進が期待でき、各事業所に喫煙対策推進者を設けることが効率的である。また、健康管理担当者を対象とした集団健康教育は、職場の禁煙推進に対する意識の向上に効果があることが示唆された。

〔参考文献〕

- 1) 厚生労働省労働基準局 「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」基安発0515第1号 平成27年5月15日