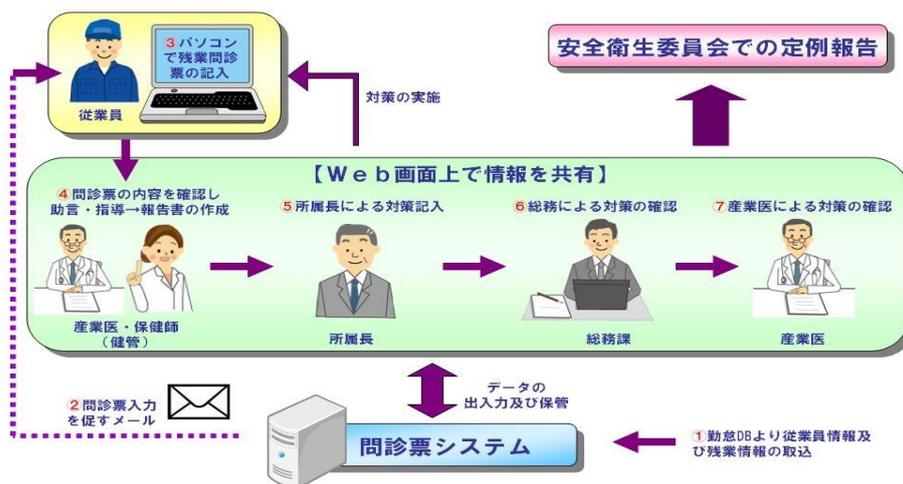


長時間労働者へのWeb問診票システム導入の成果

ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・過重労働対策	・対象者への早期介入
1~3・7・8		・Web化	・情報の共有
		・効率化	・コスト削減
改善・取組 みの背景と 課題	<p>弊社における過重労働対策は、労働組合との36協定に基づき、残業時間45時間/月を超える従業員全員に対して問診票の提出を義務付けている。その後、内容に応じて産業保健スタッフが対象者の健康状態を確認し、必要に応じて産業医面談を行っている。しかし、従業員4000人規模の事業所において長時間労働対象者を抽出し、かつ迅速に健康状態を把握し対応することは非常に負担が大きかった。</p> <p>紙面による問診票の運用は非効率で多くの時間を要したため、健康管理部門と管理部門、社内システム部門でワーキンググループを立ち上げ、現状の取り組みや課題、運用上の問題点を協議し、システム化について検討した。</p> <p>協議を重ねた結果、長時間労働者の抽出から面接指導に至る一連の流れをWeb化し、より効率的で確実にフォロー出来るシステムを構築したので報告する。</p>		
改善・取組 みの着眼点	<p>出来るだけ事業所の実情に即した形にするため、ワーキンググループ内で協議を重ね、実際の運用までに数か月の施行期間を経て作成した。</p> <p>WEB問診票システムを構築するに当たり、プライバシーや個人情報の問題、基幹システムからのデータ取り込み方法、データ保管期間の問題など、健康管理以外の検討事項も多々あった。そのため、社内システム部門や管理部門との情報交換がとても重要であった。</p> <p>Web化により、作業の効率化、問診票の提出率アップ、健康管理部門・管理部門・所属長の情報共有、コストの削減等を実現し、最終的に産業保健スタッフの意図にあったシステムが出来上がった。</p>		
改善・取組 みの概要	<p>残業時間データの取り込みから、産業保健スタッフの面接指導までのフローは以下の通りである。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勤怠DBより、残業時間45時間/月以上の従業員情報が、問診票に自動的に取り込まれる。 2. 当該従業員の個人アドレスに、問診票の入力を促すメールが自動配信される。 3. 当該従業員は、現在の疲労度や睡眠等の生活状況をWeb上の問診票に入力する。 4. 産業医は、入力された問診票を確認し、より詳しいヒアリングの実施や面接指導の可否を判断する。 産業保健スタッフは、ヒアリングや面接指導等を実施した後、意見書を作成し、所属長に報告する。 5. 所属長は、意見書の内容に対し、当該従業員への今後の対策を記入する。 6. 管理部門は、産業保健スタッフの意見書と所属長の対策内容の双方を確認する。 7. 産業医は、所属長の対策等、一連の流れの最終確認を行う。 		

問診票システム導入後の流れ



写真・図表・イラスト

効果

	システム導入前	システム導入後	
問診票対象者	・問診票の記入、及びメール送信にかかる時間 1回 5分×285枚 (月平均提出枚数)	23 時間 45 分	・勤怠DBとの連動により、問診票の記入事項の削減 ・メール送信作業不要 入力: 1回 2分×285枚
	・問診票の提出の遅れ (月平均提出率)	73%	・対象者全員に inputs を促すメールが自動配信され提出率がアップ
管理部門	・45 時間超過者リストの作成 (月平均時間)	3 時間	・DBより対象者の取り込み & リストの一括作成
	・問診票の提出状況を確認し、未提出者へのメールを送信	1 時間 30 分	・DBより対象者の取り込み & リストの一括作成
	・報告書のフォーマット作成	1 時間	・作成不要
	・問診票に関わる問い合わせ対応	4 時間	・問い合わせ対応
健康管理部門	・問診票を印刷する時間 1件 10秒×285枚	47 分 30 秒	・印刷不要
	・印刷した問診票の集計と職場毎の仕分けにかかる時間 (月平均時間)	3 時間	・集計と仕分けが不要
	・要対応者への連絡 (メールや電話) 1件 3分×54名 (月平均対応者数)	2 時間 42 分	・システム画面から個別メール連絡 1件 1分×54名
	・所属長宛ての報告書の作成	8 時間	・システム上の画面に入力
	・問診票の印刷枚数	285 枚	・印刷不要

トータル : 削減時間 33 時間 30 分/月 削減印刷枚数 285 枚/月 問診票提出率 26%UP

この GPS の 経験から学 ぶことができ るポイント

実際に運用を開始し、明らかに業務の効率化、コスト削減が実現できことは言うまでもないが、健康管理部門・管理部門・所属長が情報を共有できたことで、労務管理から健康管理までが一元化できたことが大きい。過重労働の問題は、本質的には労務管理の問題であり、各部門が協調しながら対応していくことがポイントである。

今回のシステムの構築は、長時間労働対策のための 1 つのツールにすぎなく、従業員の健康障害防止のためには、長時間労働者の減少、最終的には無くしていくことが望ましい。

参考資料

第 86 回日本産業衛生学会抄録集 P-1-064

投稿者

永縄麻里・堀川直人

e-mail

2014 年 1 月 10 日