

令和5年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金(労働安全衛生総合研究事業)
分担研究報告書

中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査

研究代表者 中谷 淳子 産業医科大学 産業保健学部 産業・地域看護学 教授
研究分担者 錦戸 典子 東海大学 医学部 看護学科 教授
千葉 敦子 青森県立保健大学 健康科学部 看護学科 准教授

研究要旨

目的：産業看護職に求められる役割や能力は事業場の規模に関わらず共通するものであるが、産業保健に携わるスタッフが専属かつ複数所属する大企業と専属スタッフが所属しない中小規模事業場では活動内容に違いがあることが考えられる。本研究では、中小規模事業場における産業保健活動において、産業看護職に求められる役割や能力を明らかにすることを目的とした。対象と方法：産業看護職を活用している従業員数300人未満の企業の経営者または安全衛生担当者等22名を対象に、「健康づくりを行う重要性和意義」「産業看護職活用のきっかけ」「産業看護職の役割、効果」「産業看護職を活用する上での課題」などについてインタビュー調査を行った。逐語録から研究目的に合致するコードを抽出して、類似するコードをまとめてサブカテゴリーを生成し、さらに抽象度を上げてカテゴリーおよび大カテゴリーを生成した。結果：健康づくりを展開する意義では「生産性の維持向上による企業存続」ほか6つのカテゴリー、産業看護職活用のきっかけでは「社員の疾病や死亡」ほか9つのカテゴリー、看護職の支援役割については「社員との関係づくりと情報収集のための全員面談」ほか6つの大カテゴリー、支援効果は「社員の健康意識・生活習慣の改善」ほか7つのカテゴリー、看護職を活用する上での課題では「産業看護職の存在やメリットが知られていない」ほか6つのカテゴリーが生成された。考察：対象企業は、生産性の向上などの経営的側面だけでなく社会的責任として健康づくりを重要と考えるとともに、個人としての社員を大事にしたいという思いから、健康づくりの重要性や意義を認識していた。産業看護職による支援役割では、個人への1次～3次予防レベルの支援に加え、担当者や経営者の理解と自律的活動促進への支援、企業としての健康施策推進支援など、幅広い活動を行っていることが示された。その結果、社員の生活習慣改善・病気離職の防止等のほかにも、職場環境の改善、担当者の負担軽減、経営者の健康意識向上・行動改善等、企業組織への支援効果も見られており、産業看護職が担当者と連携し、企業の健康施策への専門的な助言や経営者への働きかけ等の役割を担ったことがこれらの支援効果につながったと考えられた。中小規模事業場での産業保健活動において、産業看護職のより効果的な活用を推進するためには、個人支援のみならず集団・組織への支援を行う産業看護職のコンピテンシーを明確に示し、育成プログラムを通じて質の保証を行う必要性が示唆された。

研究協力者

後藤 由紀 四日市看護医療大学 看護医療学部看護学科 教授
安部 仁美 東海大学大学院 医学研究科先端医科学専攻看護学コース 博士課程

A. 研究目的

近年、産業の場においては、労働者の高齢化に伴う生活習慣病を始めとした健康問題の増加や労働災害の増加、治療と仕事の両立支援、女性の健康問題、メンタルヘルス対策など健康課題が多様化、複雑化しており、これらの課題に産業保健専門職が中心的な役割を担い対応している。一方、労働者の約70%が就業している中小規模事業場では¹⁾産業保健活動が十分に行われていない現状があり²⁾、事業場規模が小さくなるにつれて労働災害発生率が高くなるなど³⁾、大企業との安全衛生水準の格差が問題となっている。労働安全衛生法において、産業保健活動を担う産業医、衛生管理者の選任が義務付けられているが、50人未満の事業場では両者の選任義務はなく、また、50人以上の事業場でも、専任でない産業医（嘱託産業医）の活動時間は限られており、必ずしも十分な産業保健活動が行われているとはいえない状況にある⁴⁾。これらの状況において、実際の産業保健活動では保健師や看護師（以下、産業看護職）が主な役割を担っていることも多い⁵⁾。多様化、複雑化する産業保健上の課題に対応するために、産業看護職の活動ニーズは今後増加すると考えられ、全事業場のうち約99%を占める中小規模事業場への産業保健活動を展開するために、産業看護職の量的な確保及び多様なニーズに応えうる実践力を持つことが求められる。本研究では、産業看護職を活用している中小規模事業場が健康づくりを展開する意義と産業看護職活用のかきかけ、産業看護職による支援の役割や効果、産業看護職を活用する上での課題を、中小規模事業場の経営者や人事労務担当者の視点から明らかにし、今後

の中小規模事業場支援に関わる産業看護職の育成プログラムの開発に資することを目的とした。

B. 研究方法

1. 研究対象者およびリクルート方法

対象企業は産業看護職を活用している従業員数300人未満の中小企業とし、従業員規模や所在する地域が偏らないように配慮し機縁法によって22社を選定した。メールにより研究主旨や倫理的配慮などについて説明し22社全ての企業から研究協力の承諾・同意が得られた。調査協力者は各企業の経営者または人事労務担当者（以下、担当者）とした。

2. 調査実施期間

インタビュー調査は、2023年9月～2024年1月の期間に行った。

3. 調査方法

研究者1～2名が対象企業を訪問するかweb会議システムを用いたオンラインで面接し、インタビューガイドを用いて半構造化インタビューを行った。インタビュー時間は約60分とした。

4. 質問内容

インタビューに先立ち、フェイスシートとして、調査対象者の役職、業種、従業員数に加え、①従業員の健康の重要度（とても重要である、まあまあ重要である、あまり重要ではない、全く重要ではない、の4件から選択）、②自社が組織的に健康づくりに取り組む意義（大いにある、まあまあある、あまりない、全くない、の4件から選択）、③産業看護職の活用状況、④

産業医の活用状況、⑤自社で行われている健康づくりの取り組み内容を尋ねた。

次にインタビューガイドに基づき以下の項目について質問した。①フェイスシートで健康づくりの重要度を選択した理由、②健康づくりに取り組む意義への考え、③産業看護職を活用したきっかけ、④産業看護職が実際に取り組んでいる活動内容、⑤職場環境や働き方（作業の仕方）などについて尋ねられたり助言されたりしているか、⑥産業看護職を活用しての変化（活用の効果）、⑦産業看護職に期待する役割、⑧産業看護職を活用する上での課題

5. 分析方法

インタビュー内容について、研究対象者の同意を得て録音・録画した音声データを逐語録とし、逐語録を精読しながら、「健康づくりの重要度・意義に関する考え」、「産業看護職活用のきっかけ」「産業看護職の支援役割」「産業看護職活用の効果」「産業看護職を活用するうえでの課題」に関する内容に着目し、これらの内容を表すコードを抽出した。類似するコードを同質性、異質性を比較しながらまとめサブカテゴリーを作成し、さらに抽象度を上げてカテゴリー、大カテゴリーを作成した。研究者はすべて中小規模事業場における産業看護活動に従事した経験、ならびに中小規模事業場の産業保健、産業看護の推進に関わる研究に従事した経験を持ち、これら5名の共同研究者の間で複数回の検討の場を持ち、データ解釈の信頼性や妥当性の確保に努めた。

倫理的配慮

本研究は、産業医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。（承認番号 第ID23-002号）

C. 結果

1. 対象企業の概要

インタビューを実施した22社の企業の概要を表1に示す。

表1. 企業の概要

	n	%
従業員規模	10～49人	6 27.3
	50～99人	4 18.2
	100～199人	10 45.5
	200～299人	2 9.1
	合計	22 100.0
業種	製造業	9 40.9
	建設	2 9.1
	サービス	3 13.6
	放送	2 9.1
	運輸	2 9.1
	設備工事業	2 9.1
	社会福祉業	1 4.5
	都市ガス事業	1 4.5
	合計	22 100.0
	地域	北海道・東北
北陸信越・中部		5 22.7
関東		4 18.2
近畿		1 4.5
九州・沖縄		7 31.8
合計		22 100.0

従業員規模は10～49人が6社で27.3%、50～99人が4社で18.2%、100～199人が10社で45.5%、200～299人が2社で9.1%であった。業種は製造業、建設業、サービス業などで、開業保健師、労働衛生機関に所属する保健師、協会けんぽの保健師、常

勤の保健師・看護師から毎日または年～月1回程度の支援を受けていた。

2. 健康づくりの重要度・意義に関する考え

回答者全員が「健康づくり活動」は、大変重要であると回答した。各カテゴリーと主なコードを表2に示す。

健康づくりの重要度・意義に関する考えとして、21のサブカテゴリー、6つのカテゴリーが生成された。以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >と示す。

1つめは【企業・経営者にとって当然の活動】が抽出され、<健康づくりは企業にとって当然の活動><健康づくりは経営者にとって当然の活動>のサブカテゴリーから構成された。

2つめは【企業の生産性向上による企業存続】が抽出され、<企業の生産性の向上><企業の存続に繋がる>のサブカテゴリーから構成された。

3つめは【健康と安全への希求の認識】が抽出され、<健康と安全が何よりも重要><経営者による産業保健スタッフの存在意義の理解><健康づくりの必要性は理解しているが十分ではない>のサブカテゴリーから構成された。

4つめは【個人としての社員の健康が重要である】が抽出され、<社員には長く健康に働いてほしい><雇用期間が延長しているため健康に過ごすことが大切><社員の安心感・ワークエンゲージメントの活性><社員の家族のため>のサブカテゴリーから構成された。

5つめは【社員の健康が企業の健康をつくる】が抽出され、<社員間のコミュニ

ケーションが良くなる><社員の帰属意識の活性化><社員の健康が企業の財産><組織の活性化><メンタルヘルス対策>のサブカテゴリーから構成された。

6つめは【企業の社会貢献・社会的価値の向上】が抽出され、<健康経営の加点対象><社員を採用する上で重要><社会的な評判から企業にとって重要><医療費の抑制による社会貢献><福利厚生の一環>のサブカテゴリーから構成された。

3. 産業看護職活用のきっかけ

産業看護職を活用したきっかけについて、表3に示す。14のサブカテゴリー、9のカテゴリーが生成された。

以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >と示す。

1つめは【社員の疾病や死亡】が抽出され、<社員の死亡><社員の疾病>から構成された。

2つめは【メンタルヘルス対応の必要性】が抽出され、<ストレスチェックのフォロー><メンタルヘルス不調者の増加>から構成された。

3つめは【社員の健康支援のため専門職が必要】が抽出され、<社員の健康支援の必要性を会社や担当者が感じる><労働者の要望>から構成された。

4つめは【健康経営推進のため】が抽出され、サブカテゴリーも<健康経営推進のため>のみであった。

5つめは【経営者の方針】で、サブカテゴリーも<経営者の方針>のみであった。

6つめは【外部からの情報提供】で、<他社の情報を得て><健診機関保健師か

らの勧め><関係者からの勧め>のサブ
カテゴリから構成された。

7つめは【関わった保健師による】で、
サブカテゴリも<関わった保健師によ
る>のみであった。

8つめは【自治体の方針】で、サブカテ
ゴリも<自治体の方針>のみであっ
た。

9つめは【従来から活用】で、サブカテ
ゴリは<担当する前から>であり、担
当者が知る以前から活用されていた。

4. 産業看護職の支援役割

産業看護職の支援役割について表4に
示す。69サブカテゴリ、23カテゴリ
が生成され、さらに6つの大カテゴリ
が得られた。以下、大カテゴリを
《 》、カテゴリを【 】と示す。

1つめの大カテゴリ《社員との関係づ
くりと情報収集のための全員面談》は、
【社員との関係づくりと情報収集のため
の全員面談】【社員が気軽に安心して相談
できる存在になる】の2つのカテゴリ
から構成された。

2つめの大カテゴリ《個々の社員への
日頃からの支援（1次予防）》は、【一般
定期健康診断等の事後措置】【幅広い専門
的な助言】【社員の気づきを促すアプロ
ーチ】【健康情報の社内周知や社員への意識
づけ】【ストレスチェックの実施とフォロ
ー】【幅広い健康ニーズに応じた健康相
談】の6つのカテゴリから構成され
た。

3つめの大カテゴリ《高リスク者また
は要治療者への対応（2次・3次予防）
》は、【過重労働をしている社員への支援】
【不調者へのサポート】【休復職中の社員

への支援】【緊急時の判断】【必要に応じ
て産業医へ橋渡し】の5つのカテゴリ
から構成された。

4つめの大カテゴリ《企業としての健
康施策への専門的な助言》は、【健康経営
推進の要となる】【企業としての健康施策
への支援】【安全衛生委員会への参画と運
営支援】【職場環境の確認と改善】の4つ
のカテゴリから構成された。

5つめの大カテゴリ《担当者との連携
と自律的活動の支援》は、【担当者から深
く信頼される存在になる】【労使による自
主的活動、および担当者によるセミナー
の企画・健康情報提供の支援】【担当者の
不明点を支援】の3つのカテゴリから
構成された。

6つめの大カテゴリ《経営者の健康経
営への理解を促進》は、【経営者自身のニ
ーズに寄り添い信頼される存在になる】
【両立支援プログラムの作成と職場調
整】【会社の健康課題の解決に向けた専門
家ならではの支援】の3つのカテゴリ
から構成された。

5. 産業看護職による支援効果

産業看護職による支援効果について表5
に示す。22サブカテゴリから、7つの
カテゴリが生成された。

以下、カテゴリを【 】、サブカテ
ゴリを< >と示す。

1つめは【社員の健康意識向上・生活習
慣の改善】で、<社員の健康意識が高ま
り、知識が増えた><無理なく生活の改
善に取り組み、改善した><安全衛生面
の不安が軽減した>の3つのサブカテ
ゴリから構成された。

2つめは【社員の受診・治療の促進】

で、＜健診事後措置について受診治療につながり、改善の効果を感じた＞＜要精査や要治療の社員が受診した＞＜専門職の役割理解と受援行動がとれるようになった＞＜相談しやすい環境が整った＞の4つのサブカテゴリーから構成された。

3つめは【病気による離職・労災の防止】で、＜病気による離職を防止できた＞＜労災が防止できた＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

4つめは【職場環境の改善とメンタルヘルス不調者の減少】で、＜メンタル不調者が減少した＞＜安全衛生委員会で社員からの発言が増えた＞＜セミナー等により、安心して話せる社内の雰囲気づくりにつながった＞等の6つのサブカテゴリーから構成された。

5つめは【担当者の負担感の減少】で、＜担当者は産業医よりも産業看護職に気軽に相談でき、専門的意見がもらえた＞＜社員の支援において抱える担当者の負担感を産業看護職に相談でき、心が軽くなった＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

6つめは【担当者による主体的な健康施策の促進】で、＜担当者が必要な健康情報を入手して、社内に配信できた＞＜担当者が主体的に健康施策を企画できた＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

7つめは【経営者の健康意識の向上と行動改善】で、＜経営者の生活習慣改善ができた＞＜経営層が新たな支援方法を知ることができた＞＜経営者が健康投資に積極的になる＞の3つのサブカテゴリーから構成された。

6. 産業看護職を活用する上での課題

看護職を活用する上での課題を表6に示す。13のサブカテゴリー、6のカテゴリーが生成された

以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを＜ ＞と示す。

1つめは【産業看護職の存在やメリットが知られていない】で、＜産業看護職の存在が知られていない＞＜産業看護職のメリットが知られていない＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

2つめは【産業保健看護職の機能や役割が不明確】で、＜経営者に産業看護職の機能や役割が明確に認知されていない＞＜安全衛生管理者等担当者に産業看護職の機能や役割が明確に認知されていない＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

3つめは【健康づくりを重視する組織風土が必要】で、＜経営層の健康づくりの認識が重要である＞＜健康づくりをどこまで重視できるか＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

4つめは【専門職としてのスキルアップが求められる】で、＜専門職としてのスキルが重要＞＜健康づくりは保健指導のみでは不十分＞＜産業看護職は態度や人柄も重要である＞の3つのサブカテゴリーから構成された。

5つめは【現状の産業看護職に満足】で、＜現状の産業看護職に満足している＞＜産業看護職の活用は必要な経費である＞の2つのサブカテゴリーから構成された。

6つめは【産業看護職の活用には採用面と経費面での困難がある】で、＜産業看

護職の人材確保が困難＜産業看護職の雇用には費用面で負担がかかる＞の2つのサブカテゴリから構成された。

D. 考察

研究協力企業は、生産性の向上などの経営的側面だけでなく社会的責任として健康づくりを重要と考えるとともに、一個人としての社員を大事にしたいという思いから、健康づくりの重要性や意義を認識していた。その中で、社員の死亡や疾病、メンタルヘルス不調などに加え、健康経営による組織の活性化の必要性を感じ、他社や外部機関からの情報を得て産業看護職の活用に至っていた。これらのことから、産業看護職の活用により、従業員の健康づくり、組織の活性化を求めていることが示唆された。

また、産業看護職による支援効果として、個々の社員の健康意識・生活習慣の改善や、高リスク者の受診・治療につながったことが担当者から語られ、産業看護職による役割として語られた個人への1次～3次予防レベルの支援が、これらの支援効果につながったと考えられた。中小規模事業場においては、健康診断の事後措置が不十分なことが以前から問題として指摘されてきたが²⁾、産業看護職が社員との信頼関係を構築して支援にあたることにより、社員の健康意識の向上や生活習慣の改善、早期受診等の促進につながる可能性が示された。また、病気による離職防止の効果に関しては、産業看護職が面談にあたることで離職を考えていた社員の復職意欲が戻り無事復職できた等の語り得られており、産業看護職が担当者や産業医と連携し不調者への支援

や復職支援等の適切な役割を担うことで、中小規模事業場においても仕事と治療の両立支援を円滑に進めることができる可能性が示された。職場環境の改善、担当者の負担感が減り主体的に健康施策に取り組めるようになった、経営者の健康意識・行動も改善された等、企業組織への支援効果も語られており、産業看護職が担当者と連携して企業の健康施策への専門的な助言や経営者への働きかけ等の役割を担ったことがこれらの支援効果につながったと考えられる。

実際に産業看護職を活用している中小規模事業場は、産業看護職の雇用を必要経費と捉え現状に満足しているとともに、専門職としてのスキルを重要視していることがわかった。保健指導等の個別支援スキルにとどまらず経営層への関与などの幅広い健康支援活動を期待しており、知識、技術、態度のさらなる向上を求めていると考えられた。一方で、活用している企業でさえ産業看護職の機能や役割が不明確であると認識していることが示された。このことから、各企業が産業看護職の活用を進めながら、独自に役割を模索している現状が推測される。よって、中小規模事業場において産業看護職の活用を推進するためには、産業看護職のコンピテンシーと質の保証を明確に示す必要性が示唆された。

中小規模事業場への支援において、産業看護職は産業保健や看護の専門知識とコンピテンシーを特に有することが必要である。今後、産業看護職自身の自己研鑽の一助として産業保健分野における看護職の育成プログラムの開発が急務であると考えた。

11201000-Roudouki junkyoku-

Soumuka/0000098557. pdf

5. 独立行政法人労働者健康安全機構, 令和2年度 事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書, 2021.

E. 結論

産業看護職を活用している中小規模事業場の経営者または安全衛生担当者へのインタビュー調査により、産業看護職に求められる支援役割や効果、今後の課題を明らかにした。本調査の結果で得られた知見を踏まえ、大企業だけではなく中小規模事業場も含めた幅広い規模や業種の事業場への産業保健看護活動を展開するための実効性の高い研修プログラムを開発するとともに、産業看護職の存在、機能や役割についても広く周知するための方策を検討する必要があると考えられた。

G. 学会発表

1. 中小企業担当者の視点からみた保健師等の支援役割と支援効果 —中間報告—, 日本産業衛生学会 中小企業安全衛生研究会 第57回 全国集会, 令和5年12月, 北九州

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

F. 引用・参考文献

1. 総務庁, 令和3年経済センサス活動調査, 従業者規模別事業所数及び事業者数. [Online]. [cited 2024 May 28]; Available from: URL: https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/kekka/pdf/k_outline.pdf
2. 厚生労働省. 令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」結果の概況. [Online]. [cited 2024 May 28]; Available from: URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r03-46-50_kekka-gaiyo01.pdf
3. 厚生労働省. 職場のあんぜんサイト, 令和3年業種別規模別死亡災害発生状況. [Online]. [cited 2024 May 28]; Available from: <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.html>
4. 日本医師会, 産業医活動に対するアンケート調査の結果について. [Online]. [cited 2024 May 28]; Available from: URL: <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai->

表2 健康づくりの重要度・意義に関する考え

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
企業・経営者にとって 当然の活動	健康づくりは企業にとって当然の活動	会社の方針として健康経営に取り組んでいる 社員の方たちの健康を守ることを目的
	健康づくりは経営者にとって当然の活動	会社の方針として健康経営に取り組む 風土として社員を大切にしようという考えを管理者を通じて伝えている 健康について組織で考えることで、会社の生産性が上がると考えている 欠勤率の低下
企業の生産性向上による 企業存続	企業の生産性の向上	余剰人員がない中で仕事がストップしてしまうことが一番大きい
	企業の存続に繋がる	社員の健康は会社組織の存続にも繋がる 人材不足であり、病気休職で社員が休むと集中工事が受注できなくなるため、健康が重要である
健康と安全への希求の認識	健康と安全が何よりも重要	従業員の健康と安全が何より重要 安全衛生委員会を開くことで健康や安全に対する意識が向く
	経営者による産業保健スタッフの存在意義の理解	社長が保健師の意義をよく理解している
	健康づくりの必要性は理解しているが十分ではない	健康づくりに一生懸命にはとりくめていない
個人としての社員の健康が 重要である	社員には長く健康に働いてほしい	社員が元気で働くのは大事 従業員が1年前私病で突然亡くなり（40歳代）、一人暮らしで、出勤しなくて自宅を訪ねたら死亡していた。その事例が我々にとってショッキングだった 仕事ができる健康状態の確保 その人の代わりは見つからないので健康に働いてもらいたい
	雇用期間が延長しているため健康に過ごすことが大切	従業員が高齢化しているため、リスクがある 社員の高齢化により定年は定めていない。今後70歳まで働くことを考えると、延長した10年を仕事続けるためには、それまでに健康でいて頂くことが大切だと考えている 従業員の高齢化で健康確保が重要課題になった
	社員の安心感・ワークエンゲージメントの活性	社員が会社に対して安心感を持つ みんなが元気な方が活気が出ます 社員のモチベーションの向上
	社員の家族のため	中小企業の経営者は社員と距離が近く、その家族の状況も気になってい
	社員間のコミュニケーションが良くなる	社員のコミュニケーションを良くするためにも大切 社内雰囲気がよくなる
社員の健康が 企業の健康をつくる	社員の帰属意識の活性化	ここにいてよかったな、働き甲斐を感じてもらえるのもいいかなと思っている 風通しの良い社風、明るい人間関係、誇れる労務環境、いつまでも健康で働ける会社であることを通した心身の健康維持
	社員の健康が企業の財産	会社にとって人が一番の財産であるから社員の健康が大事である。
	組織の活性化	個人の問題ではあるけど、会社で取り組むことによって、個人と組織への意識づけになる。 ストレスの低下
	メンタルヘルス対策	社員がメンタルヘルスになって、会社を辞めなくてよいように何かすることが必要
企業の社会貢献・社会的価値の向上	健康経営の加点対象	健康経営をとると、加点になるため健康づくりは欠かせない
	社員を採用する上で重要	施設数をどんどん増やして行く中で求人もしないといけないが、採用が厳しい中、健康づくりが大切だと考える
	社会的な評判から企業にとって重要	夜勤中に倒れたりしても業種柄良くないので、健康づくりをしていく必要があると思う 企業の使命としての意義がある
	医療費の抑制による社会貢献	医療費抑制・その他社会保障費抑制に対する社会貢献
	福利厚生の一環	福利厚生の実 金額が産業医よりも安い。福利厚生の一環と考えれば費用は問題ない

表3 産業看護職活用のきっかけ

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
社員の疾病や死亡	社員の死亡	社員が私病でなくなったことをきっかけに看護職の活用を考えた 過去に病気で働き盛りの社員が無くなったこと
	社員の疾病	アナウンスをしても健診を受けなかった、高血圧治療中の社員の死亡 高齢化して、病気なども増えてきて職場復帰時などにも専門的なアドバイスが必要と考えた 社員の入院や通院 仕事ではないが、一人でいるときに倒れた社員がいる経験
メンタルヘルス対応の必要性	ストレスチェックのフォロー	ストレスチェックのフォローの相談先として機能してほしかった。 メンタルヘルス不調が増えた
	メンタルヘルス不調者の増加	社員数が増えたことによって、体調がよくなり精神的に落ち込んでくる社員が現れた。自分たちでは対応しきれなかった 従業員数が増加し、残業も増えメンタル不調がでてきた。社会の変化に会社としても適応していかないといけなかった
社員の健康支援のため 専門職が必要	社員の健康支援の必要性を会社や担当者が感じる	知らない間に退職届がでてきて、その社員の話を聞いてあげられなかったの だろうと後悔するような、過去にそういう経験をいっぱいした。 移転に伴う従業員の健康確保に不安 看護職をもっと活用したいと思っている 時代のニーズで、人は大事であるから何らかの形で医療職の支援が大切 安全衛生管理について担当者の知識が足りないため、専門的なアドバイスと 健診後の事後措置、就業可否判定、休復職者のフォローができてなかったこ 前職で嘱託産業医がいたため、専門職の支援の必要性を知っていた 本人の希望と、いつでも対応できるようになることから非常勤から常勤に変 えた（看護職の雇用を）
	労働者の要望	労使合意で健康支援の重要性を合意 労働組合からの要望
健康経営推進のため	健康経営推進のため	喫煙者の喫煙場所という、健康経営の悩みがあった。 まずは会社からという思い、専門職の人がいたほうが健康経営に近づけると 考え提案した 経営者からも保健師などの専門職を活用することについて考えて欲しいと言 われている 社長がライオンズクラブの会合で産業保健・看護の専門家である〇〇氏と出 会い産業看護を活用しようと考えた 経営者（社長）も健診結果について外部から専門家のアドバイスがある方が 効果的だと考えた 保健師契約時のきっかけはわからないが、社長が社員を大切に思っているの で、社員の健康管理、健康と安全配慮義務の意識が高いと思う 代替わりした社長が従業員の健康を第一に考える方 最初は必要性を感じていなかったが、本社の方針に倣っている 同業他企業の情報などから、自社に足りないサービスを展開していこうとい うのがきっかけ グループ企業での安全衛生担当者の情報交換会で保健師の活動を聴き、6年前 から契約するようになった 健診機関の保健師より、特定保健指導について「協会けんぽ」のサービスが 受けれるという情報提供があった 健康診断を依頼している先の保健師から健康経営を勧められたこと
経営者の方針	経営者の方針	一時は、大学受託研究で保健師を活用しており5年終了した後は、地さんぽや 協会けんぽを利用している 協会けんぽから担当への連絡が直接会ったので、保健指導をしてもらうこと になった N銀行（融資関係）から保健師など専門家による支援をすすめられている 特定保健指導対象者以外の方々の支援を現在考えている 初代保健師の力量
外部からの情報提供	他社の情報を得て	
	健診機関保健師からの勧め	
	関係者からの勧め	
関わった保健師による	関わった保健師による	
自治体の方針	自治体の方針	保健師不在の期間が長く続き必要性が薄れていたが、短命県返上キャンペ ンの取組が採用のきっかけに復活させた
従来から活用	担当する前から	きっかけは不明（担当者入社以前から） 30年前から雇用されている

表4 産業看護職による支援役割

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
社員との関係づくりと情報収集のための全員面談	社員との関係づくりと情報収集のための全員面談	全社員との面談
		海外赴任者や社員への健康面談
		社員が気軽に自由に安心して(気兼ねなく)相談
		気軽に相談しやすい存在になる(産業医)
		社員が気軽に安心して相談できる存在になる
		第三者として社内の相談窓口
		面談での健康情報の提供
		情報が守られる相談窓口
		社員から信頼される存在になる
		個々の社員への日頃からの支援(1次予防)
再検・精検の勧奨		
疾病予防に関する助言		
幅広い専門的な助言		
仕事による心身の健康への影響と調和に関する専門的助言		
保健・看護・産業保健に関する専門的助言		
社員の気づきを促すアプローチ		
社員の気づきを促すアプローチ		
健康情報の社内周知や社員への意識づけ		
セミナーを介した管理職への意識づけ		
高リスク者または要治療者への対応(2次・3次予防)	健康情報の社内周知や社員への意識づけ	セミナーを介した新人社員への意識づけ
		ストレスチェックの実施とフォロー
		ストレスチェックの共同実施者
		ストレスチェックの質問票の作成と集団分析と助言
		ストレスチェック後のフォロー面談
		幅広い健康ニーズに応じた健康相談
		管理職からの相談と判断
		女性社員の悩みの相談
		新入社員(若手)の相談
		家族の健康相談の窓口
企業としての健康施策への専門的な助言	過重労働をしている社員への支援	過重労働者への産業医面談に産業保健師が同席
		過重労働者への保健師面談
		不調者へのサポート
		メンタル不調者のサポート
		休職中の社員への支援
		復職する社員への支援
		緊急時の判断
		緊急時の判断
		必要に応じて産業医へ橋渡し
		必要に応じて産業医へ橋渡し
企業としての健康施策への専門的な助言	健康経営推進の要となる	健康課題に気づき反映する
		健康経営推進の専門家として助言・参画
		健康に関する報告書作成
		健康経営の取り組みを支援
		健康関連法規、対処方法等、幅広い助言
		企業としての健康施策への支援
		過重労働対策について担当部門と確認、助言
		メンタルヘルス対策の立ち上げ支援
		安全衛生委員会への参画と助言
		安全衛生計画等の立案・助言
企業としての健康施策への専門的な助言	安全衛生委員会への参画と運営支援	衛生講話の実施への支援
		衛生委員会の設置への助言
		担当がわからない部分をサポート
		職場環境の確認と改善
		疾病予防のためのコミュニケーションしやすい環境づくりの支援
		職場巡視と課題の発見と助言
		感染症対策に関する巡回と助言
		作業管理・作業環境管理の指導
		働き方の情報収集と改善
		会社を理解し対応
職場環境の確認と改善	管理職につなぐ	労基署対応への助言(法令順守)

表4 産業看護職による支援役割 のつづき

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	
担当者との連携と自律的活動の支援	担当者から深く信頼される存在になる	担当者から深く信頼される存在	
		労使による自主的な活動を促進	
	労使による自主的活動、および担当者によるセミナーの企画・健康情報提供の支援	新人社員等への研修（ハラスメントやメンタルヘルス）	
		メンタルヘルスマネジメント研修	
		女性の職場環境改善の研修	
		産業医による講演を企画運営	
		健康情報が共有され担当者が発信	
		社会資源の紹介・活用促進	
		担当者の不明点を支援	担当者が気になる社員と面談
		経営者の健康経営への理解を促進	経営者自身のニーズに寄り添い信頼される存在になる
日頃から担当者とのすり合わせ			
社内の課題への助言（残業）			
両立支援プログラムの作成と職場調整	両立支援プログラムの協働作成		
	経営者自身のニーズに合わせ関係性づくり		
	会社の健康課題の解決に向けた専門家ならではの支援		会社の施策への助言
	経営層ではわからなかった企業の健康課題解決に向けた支援		

表5 産業看護職による支援効果

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード	
社員の健康意識向上・生活習慣の改善	社員の健康意識が高まり知識が増えた	健康診断後の保健師面談が、毎年普通にあることを社員が自覚していて、社員には少しでも健診結果をよくしていかないとといった話がでている (社員へ健康情報を話してもらおうと) 発言を聞くことに気づきが増えた。安全衛生委員会での質問が出てきたので意識が少しずつ変わってきたと思っている	
		専門的なアドバイスにより職員自身の予防対策意識が向上している。 人によっては30分ほど面談から出てこない場合もあるので何か役に立っているのだと思う	
	社員の健康意識向上・生活習慣の改善	健診結果を見ることができるようになった。知識や考え方も変わって来ていると思う	
		社員の健康志向が高くなった。朝礼で健康についてスピーチする社員があった	
		喫煙する新入社員に対して、上司や先輩が禁煙を促すような場面も見かけるようになった	
		社員は産業看護職の保健指導について、間食をやめる等、生活習慣の改善に取り組みだしている	
		保健師採用で健康づくりが活性化した	
		保健師の助言による血圧計設置で、セルフケアにつながっている	
		健診結果に基づく保健指導により、無理なく実践できるようになった	
		保健指導によって食生活が改善した人など目にする	
安全衛生面の不安が軽減した	保健師に役職が上の人から順番に健康的な生活をすると言われており、自分もやっている		
	社員の健康志向が高くなった。例えば、禁煙に至った社員が多い		
	運動習慣を持つものも増えたように感じる。15年前の運動イベントをきっかけにマラソンを始めた社員も多く年間4-5回大会に出ているものもいる		
社員の受診・治療の促進	健診事後措置について受診治療につながり、改善の効果を感じた	専門職としての安全と衛生の助言により、会社や従業員の不安が軽減した 以前は、会社の同僚がアドバイスをしても受診しないし受診科がわからなかったが、今は、的確で専門的かつ説得力ある助言によって、頑固な社員も受診して治療により症状が改善してきている (健診) 数値の改善状況を確認し、再検査や要受診については産業看護職から病院を紹介を受け、受診する社員がだいぶ増えてきた 社員は、受診と治療の効果を感じていると思う 検査数値が改善した	
		保健師の声掛けで二次健診の受診率が100%になった 産業看護職が健診の事後措置や健康面談をすることによって、医療が必要な社員が治療や精査を受けた 健診の要医療者が自主的に受診をするようになった。フォローアップはしていたが自社内ではそのあたり進まなかった	
	要精査や要治療の社員が受診した	社員が産業保健師の役割を理解し、面談や相談等の受援行動がとれるようになった	
		何かあったら相談すればいいという、社員の安心感が得られた 健診結果の数値を見て自分で判断できるようになった	
	専門職の役割理解と結果を判断し受援行動がとれるようになった	保健師は第三者的で相談しやすい環境になった	
		保健師は安心感がある相談相手であると思うようになった	
	相談しやすい環境が整った	保健師採用のメリットが大きいと思うようになった	
		担当者だけでは(病気による退職者を) 引き留められなかったかもしれない。病気により退職するつもりが社員の辞めずに少し働き方の制限をかけて、就労継続でき病気による離職を防止できた 本人もだんだん気持ちが戻ってきて復職する方向で行きたいということになった	
	病気による離職・労災の防止	病気による離職を防止できた	鬱になって休んだ方が今復帰した
			健康理由での退職を防止できた
労災が防止できた		労災も減った	

表5 産業看護職による支援効果 つづき

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
職場環境の改善とメンタルヘルス不調者の減少	安全衛生委員会で社員からの発言が増えた	産業看護職の活用前は、安全衛生委員会は報告と産業医の意見を聞いて終了だったが、今は、社員からの質疑と発言が増加して会議らしくなった 安全衛生委員会で社員の家族の健康面について、保健師に質問した 残業を減らそうと努め、有給休暇の取得率を100%にするなど、働き方について良い変化が起きた 残業時間の削減や有休休暇を取得しようという、社内でプラスのサイクルが つくられてきている
	社員が働き方を見直せるようになった	休憩の確保など、的確なアドバイスを受け、行動につながっている
	セミナー等により、安心して話せる社内雰囲気づくりにつながった	職場の雰囲気が良くなった。ハラスメントセミナーによって社員一人ひとりの意識が高くなったかどうかはわからないが知識が付き、社内で相談しやすくなった 社員は自由な発言や不満も言いやすくなった（心理的安全な職場）
	職場環境改善を受け入れ改善できた	空調について助言を受け、改善できた 職場環境改善を保健師に言われると社員が受け入れられた
	社内のコミュニケーションが活性化した	アクションチェックのグループワークで他部署とのコミュニケーションがとれ、活性化につながった
	メンタル不調者が減少した	(メンタル不調者)が多い時は10人いたような時期もあり、現在は少なくなった 看護職のおかげで、メンタルヘルス不調の社員がほとんどいなくなった。メンタルヘルス対応のやり方を知ることができ、残業も法律が厳しくなり全体的に改善された
担当者の負担感の減少	担当者は産業看護職に気軽に相談でき、専門的意見がもらえた	担当者は、産業看護職に気軽に相談ができ、専門的見地から意見をもらえるのがありがたく、産業医は専門が狭いが、産業看護職は幅広く見てくれる。 衛生管理者の仕事の軽減
	社員の支援で抱える担当者の負担感を相談でき心が軽くなった	担当者自身は社員から相談されても結局どこにも相談できなかったが、私自身は産業看護職に相談することができた 社員からの健康相談は、社員も労務担当も解決が難しく重い雰囲気になっていたが、産業看護職の活用によって、(担当者の)心の負担がずいぶん軽くなった 事務方の安心感が増している。頼るところがあるのはとてもいい 衛生管理者の仕事の軽減となっている
	担当者が必要な健康情報を入手して、社内に配信できた	担当者だけでは健康情報の真偽がわからず困っていたが、社内で説明しやすいような適切な安全や健康に関する情報を産業看護職は共有してくれてすごく助かった 産業看護職から健康だよりが共有されるので、社内電子掲示板に掲示したことによって、社員がみている
担当者による主体的な健康施策の促進	担当者が主体的に健康施策を企画できた	担当者の今期の目標として病気予防策についての取り組みを実施という目標を上げるようになった。ラジオ体操等を企画をしてみたいというのは大きな前進である 産業看護職の健康確保対策の後押しを受けて、担当者は積極的に健康に関するセミナーを企画運営できた 保健師採用で健康づくりが活性化した
	経営者の生活習慣改善ができた	社長自身が禁煙した
経営者の健康意識の向上と行動改善	経営層が新たな支援方法を知れた	(経営層)だと気づかなかったが、受診の勧め方等の別のアプローチがあることが、改めてわかった
	経営者が健康投資に積極的になる	社長は社員とその家族への健康投資に積極的になった

表6 産業看護職を活用する上での課題

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
産業看護職の存在やメリットが知られていない	産業看護職の存在が知られていない	産業保健師の存在さえ知らない経営者もいる 今の保健師さんのような方の活動がもっと社会全体に広がればいい 保健師活用に関する助成について認知が広がる
	産業看護職のメリットが知られていない	効果を感じているので、小規模の会社に広がってくれればいい 産業保健師という言葉の意味が一般的に分かりにくい。価値を上げて欲しい
産業看護職の機能や役割が不明確	経営者に産業看護職の機能や役割が明確に認知されていない	経営者や役員が産業看護職の役割をどう考えているかはわからない 社内で保健師の機能の説明が難しい 産業看護職と契約する上で、目的と取り組めること（役割）が明確であること 業務の標準化や効率化を図ってほしい 看護職が何をできるか具体的に知らないことも原因（健診データの支援のみと勘違い） 保健師が作業管理・作業環境管理などに携わるということをわかっていなかった
	経営層の健康づくりの認識が重要である	トップのビジョンが大切 健康経営の認知の低さ 経営層の認識を改め、産業保健を大事な事項だと考える必要がある 経営者が専門職に丸投げするのでは決してうまくいかない。 社員一人一人を大事にしようと思うと健康づくりは必須だが、理解していない経営層もいると思う
健康づくりを重視する組織風土が必要	健康づくりをどこまで重視できるか	企業の有所見者割合などの比較（分析業務）などは、そこまで議論はしていないし必要性もわからない。 集団教育などしたいと思っても、研修会としては「感染症」「虐待」が優先されるし、行政からもそちらを求められているので、働く人々の健康教育よりも優先されるという感じである。
	専門職としてのスキルが重要	保健師属人的な業務スタイルになりやすい 産業保健に関する知識の習得が必要 専門職としての根拠に基づいた具体的な支援 生活習慣は個人の自己責任にあるが、その動機付け・きっかけづくりは専門家ならではのこれまでの支援から感じている 経営者と産業看護職がコミュニケーションがとれることが大切である
専門職としてのスキルアップが求められる	健康づくりは保健指導のみでは不十分	1度の保健指導では変わらない。 保健指導の声掛けをしても行きたがらない人がいる 健診結果を見るだけの保健師能力では不十分である 限界があるので、再検査フォロー、継続的な支援もしてもらえれば良いと思う
	産業看護職は態度や人柄も重要である	中小企業を支援する産業看護職には、人に寄り添って、人を大切にしてくれることが大事。（人づくり） 個別に応じた柔軟な対応が必要 産業看護職は会社のことを一生懸命考えてくれて、時には厳しいこともいうが、その方が信用できる 産業看護職が扱っている商品は人であり、資格や専門的知識だけで人は動いていかない。 産業看護職は会社側の立場になってしまう 若年だと人生経験の幅も狭く経験のある保健師が必要 （専門職であり、人としてのクオリティが高く）知識・スキル・態度がベースにあれば、企業側としてありがたく、（産業看護職の存在が）模範にもなる 産業看護職に話せない社員もいる。外部機関とかを活用しようと思っている 社員が産業看護職とあわない人がいる。社員一人ひとりの意識や考え方が異なることもある。

表6 産業看護職を活用する上での課題 つづき

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
現状の産業看護職に満足している		保健師の今の活動への不満はない 産業看護職の活用に関する課題について、現状で十分だと思っている。継続してもらいたい。
		産業看護職を活用するうえでの課題はなかった 産業保健師の存在が従業員やそのご家族の心の豊かさと心の幸せとその生活の豊かさにつながる 産業看護職への課題はない。守秘義務を守ってくれているので相談もできている。しっかり取り組んでくれている
現状の産業看護職に満足	産業看護職の活用は必要な経費である	業務が増えれば月に2回で10万でも出せるかもしれない。費用は発生するがそれくらいの効果はあると思う 産業医に月1回5万支払っているの、2か月に1回5万程度であれば、保健師に払えるかもしれない 社員が1人当たりの年間売り上げが1億5千万あることを考えると1人の社員が休職することは損失に繋がる。このような長期的な先を見据えた考え方を持つ必要があると思う 産業看護職に入ってもらい、付加価値の高い企業作りを企業側も目指さないといけない。それが導入していない会社との差別化にもなる。 産業医とペアでの採用が効果的 また費用面について看護職年間50万くらい（月1回）かかると推測するが、効果はすぐに出るものではない。しかし先を見据えると決して高いとは思わない
		中小企業では制度やルール・法律がないため、産業看護職をどうしても入れられない会社も多くある 健診機関に相談（企業の支援をしてくれる保健師を紹介してほしい）してもわからないとのことだった。 産業看護職の採用が困難 産業看護職への出会い方がわからない 保健師の働き方と企業のマッチングができると良い（パートで働きたい人もいるのでは？）。 産業看護職が弊社にフィットするかわからない 産業看護職の選任について、産保センターの存在をしらない 社風と社員との産業看護職との相性のいい方と会えること 保健師活用のシステムを構築する必要性 産業看護職の人材確保が課題 産業看護職の雇用が課題 （保健師契約を結びたくても）どこに企業のことが分かる保健師がいるかわからない
産業看護職の活用には採用面と経費面での困難がある	産業看護職の人材確保が困難	お金がかかるしどれくらいの金額かがわからない 中小企業で保健師を常勤で雇用できる経済的余力はない 中小企業で産業医も産業看護職も契約となると、コストが会社経営に負担になる。企業規模が500人になると、産業医だけでは目が行き届かない。企業規模による 中小企業にはそのような（保健師を雇用する際の）助成金などあればいいと思う 保健師の採用には費用的な課題がある 相談に関する費用 看護師の平均年収を考えると、民間企業に就職というのは難しい（平均年収700万に対して300-400万程度）