

厚生労働科学研究費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)
分担研究報告書

英国における産業保健法制度の背景・特徴・運用実態について
(産業看護職担当分)

研究協力者 海老根 智美 三菱電機株式会社 人財統括部・人事総務部

研究要旨

本研究は、英国の産業保健看護職（OHN）の現状と活動を調査し、日本への示唆を検討することを目的とした。文献・政府レポートを基に、OHNの法的位置づけ、個人情報保護を踏まえた実務実態、サービス提供、教育・専門性を整理した。英国ではOHNの法的配置義務はないが、雇用主は有資格者であるOHNを信頼の上で任命し、OHNは復職支援や職場環境調整など多職種連携の質の高いサービスを依頼主の業種や健康課題に応じて内容を調整し提供している。またSCPHNと呼ばれる公衆衛生看護教育プログラムを履修し、臨床能力、労働環境の課題と健康課題の適切なアセスメント能力、ステイクホルダーとの良好で迅速なコミュニケーション力や調整力などを備え、産業医と同等の職務を遂行し、社会的評価も高いことが明らかとなった。しかし、専門性を備えたOHNの減少が課題となっている。その理由としてOHNの教育の機会が限定的であることや、社会的ニーズの高まりに対して絶対数が不足していることなどが挙げられている。

A. 研究目的

本研究報告書全体の目的は、諸外国の産業保健制度の背景、特徴、実態、課題を明らかにすることである。特に、産業保健専門職（産業医、産業保健看護職など）の専門性とその活用の状況に注目し、日本において政策的課題となっている「持病を有する者の治療と就労の両立支援」や、「高齢者、女性、フリーランスに特有の健康課題とその管理」、さらにそれらに対する産業保健専門職の関与のあり方を比較検討することにある。本分担報告書は、そのうち英国の産業看護職の活動状況を明らかにすることを目的としている。

B. 研究方法

本報告は文献レビューの手法に基づいて作成した。文献検索では、Google scholar、PubMedなどの検索エンジンを用いた。（キーワードは

「Occupational Health nursing UK」）ならびに、英国政府の白書、イギリス政府による研究結果レポートを参照し、イギリス労働年金省（Department for Work and Pensions：DWP）、国民保健サービス（National Health Service）公式サイトなどからも情報を得て、調査項目に合致する情報を抽出した。こうした多様な資料を対象に、労働者とフリーランスの健康や産業保健サービスへのアクセス、高齢化や女性の健康、人材不足といった課題に対し英国のOHNがどのように活動しているか整理した。この作業に際してはAI（ChatGPT 5）を活用した。まずは文献収集に際して上

掲の報告書を探索させた。そこで示されたものと、元より筆者が承知しているものの原典を渉猟して内容を把握したうえで、原典と筆者が選択した重要箇所をAIに学習させ、課題を示して回答を出力させ、その内容を筆者が査読して正確性を確認すると共に、適宜修文する手順を採用した。

C. 研究結果

【産業看護職（以下OHN）の位置づけ】

明確にOHNを配置する義務付けは条文にはない。しかし、以下の条文に雇用主義務と、細則に法履行のための有資格者の任命が義務付けられている。

・Health and Safety at Work Act 1974
労働安全衛生法 1974 第2条（雇用者の義務）「すべての雇用者は、合理的に実行可能な範囲で、すべての従業員の職場における健康・安全・福祉を確保する義務を負う。」

・Management of Health & Safety at Work Regulations 1999

「すべての雇用主は、第6項及び第7項の規定に従い、関連する法定規定により課せられた要件及び禁止事項を遵守するために講じるべき措置の実施を補助するため、1名以上の有資格者を任命しなければならない。」

【OHN活動と個人情報保護】

法制度関係の記載は三柴報告書を参照されたい。

OHNはNMC（Nursing and Midwifery Council）の活動規範に従って活動する。この規範はNMCがNursing and Midwifery Order 2001（法令）に基づき制定し、違反には規制措置をとる権限を

持つ。

医療情報保護の法律は、Access to Medical Reports Act 1988 (AMRA) があり、医療情報を取得する際は本人の書面同意が必要であり、本人には「報告を閲覧・修正・拒否する権利」があるなどの医療情報取得・開示における法律がある。個人情報、UK General Data Protection Regulation においてデータの公平性、透明性、目的制限、最小化、保存制限などの原則に属し、これは原理原則を定めたもので Data Protection Act 2018 で英国の運用を規定している。

（企業側は、GDPR/DPA で個人情報保護規定を定めることが義務付けられている）

【OH サービスのカバー率】

英国では、OH サービスは民間および公共部門の大規模な雇用主によって提供されている。そのため、専門的な職業保健のアドバイスや管理を受けられるのは、英国の労働人口の約 40%にとどまっているが、これは企業の規模によって大きく異なる 1)。

【法律で規定されていない OH サービスを雇用主が利用する動機】

- ・法的・規制上の義務を果たす（法）
- ・コストを削減し業務効率を向上（コスト）
- ・従業員の well-being のサポート及び向上（モラル）

従業員の病気欠勤や退職による入れ替えにコストがかかることや、OH サービスを提供することにより従業員をサポ

ートしその結果雇用維持に繋がりたいという希望が動機となっている。

また、雇用主は専門的助言や第三者の介入が必要と感じるとき、OH サービスを利用する傾向がある。雇用主は、コミュニケーションを取りながら企業のことをよく理解し実現可能な助言を提供し、迅速に対応するスキルを OH サービスに求めている。

中小企業においては OH サービス導入コストが障壁となっており単発的な利用が中心である。また、OH サービスを導入していない雇用主は「OH サービスはビジネスから人を追い出すもの」という認識もあるようだ。

一方、単発的利用の後、従業員がメンタルヘルスへの相談を多く寄せるようになり継続的に OH サービスを導入したと

個人事業主	1~9人	10~49人	50~249人	250~499人	500人以上
17%	43%	30%	4%	3%	4%

いうケースもあった。2)

【OH サービスの規模】

イギリスの OH サービスは GP (general practitioner) 制度との重複を防ぐため、商業的發展をしてきた 3)。大企業では直接 OHN や多職種を雇用するものもあるようだが、ほとんどが中小規模の OH サービスプロバイダーである。4)

参考) 103 の民間 OH プロバイダーに対して行った従業員数に関する電話調査の結果

(4 の資料を基に表作成)

より専門的なサービスを提供するため専門職と連携している実態もある

（78 の OH プロバイダー）。

専門的なスキルや知識を持つ個人または企業との連携で、最も多く見られたのは理学療法士（23%）、カウンセラー（21%）、OH 医師（18%）であった。4)

【活用されている OH サービスの種類】

2019 年に公表された調査結果より、最も多く提供されているのは、職場環境の調整や復職計画に関するアドバイス（94%）、次いで病気の従業員の就労適性評価（90%）

雇用前/雇用後の健康診断（88%）、であるのに対し、最も頻繁に委託されるものは、健康監視のサポート（33%）、病気の従業員の就労適性評価（24%）であった。4)

OH サービスは、基本的なサービスをパッケージ化し提供されているが、依頼主の業種や従業員の健康問題などのニーズに合わせてアレンジされている。

雇用主だけでなく個人からの OH サービス提供依頼もあり、自営業や求職者が就労に対し健康問題がないことを証明するための健康診断が中心である。4)

【OH サービスの実践】

復職支援 (Fit Note)

記載権限は、OHN、薬剤師、理学療法士に付与されている。

労働者が病気休業 7 日以上となったとき、労働者は OH サービスを雇用主から紹介され OHN などの専門家と面接を行い Fit note を取得する。

これには「就業不能」または「就業可能（条件付き）」が記載され「就業可能（条

件付き）」の場合、OHN などの専門家は段階的な復帰（Phased Return）、労働時間の短縮、軽い職務への変更などの推奨事項を記入する。これにより、従業員と雇用主は復職に向けた合理的配慮の協議を開始する。

委託元の管理職、人事部門との連携

OH サービス提供者は、雇用主の代表者（直属の上司またはその他の代表者）と連携を図っており、殊にラインマネージャーは就労適正評価の場において関与している。しかし、連携のタイミングは OH サービスの支援開始に伴う紹介時と、最後のアドバイスを共有するときのみ、と報告されている。人事部門も同様に連携している。

ステイクホルダー（ラインマネージャーや人事部門）と連携して支援を成功させるためには、彼らが産業保健や従業員の健康問題についてどれだけ理解しているかによって、成果に差が出ると OH サービスの提供者は指摘している。4)

ケース対応における継続支援

雇用主や直属の上司、個々の従業員に対するフォローアップは広く行われていない。

継続支援を提供するかの決定は、OH 側が必要と判断したことに基づいて行われ、期間や従業員の健康状態によって異なるケースバイケースの対応がなされている。4)

NHS との連携

ほぼすべての OH 支援は何らかの形で NHS と連携を取っている。最もよく行われている対応は、従業員に GP 受診や専門治療の利用を勧めることである。

OH サービス提供者の一部は、医療情報照会を GP に行っている一方で、GP への連絡に抵抗を感じているものもある。それは、経験的に GP が産業保健を優先事項と考えていないからとの理由であった。

4)

高齢労働者の就労支援

英国企業 Ronseal 社の例 5) 2011 年発行

・長期病欠から復職する従業員には、環境調整や勤務時間の見直しなど、産業保健と連携して支援を行う

・業務遂行力に課題がある、従前のような働き方が困難だと感じていても就労継続を希望する場合の調整（段階的復帰、軽作業への一時的な転換など）

【以下は OHN が支援している具体的記述を確認できなかった】

両立支援

根拠法令は、雇用における差別禁止（Equality Act 2010）に基づき、「Access to Work（障害者雇用に関する施策）」が展開されている。支援費用を賄うための助成金を提供する。

- ・特別な補助具と機器
- ・機器の改造
- ・通勤の費用補助
- ・面接時のコミュニケーションサポート
- ・多様なサポートワーカー
- ・メンタルヘルスサポートサービス（精神疾患を抱え、仕事を休んでいる、または仕事に困難を感じている方々にサポートを提供）

女性の就労支援

女性の更年期障害を原因とする離職防

止のため、Health and Safety at Work Act1974、Equality Act 2010 を根拠とし ACAS（Advisory, Conciliation and Arbitration Service；非省庁型公的機関）が「雇用者向けの更年期対応」のガイダンスを出し、管理者教育、リスク評価・職場配慮、柔軟な勤務制度、職場文化の改善などを推奨している。雇用主は NHS 認定のオンラインセミナーを無料受講可能。

また、政府は、2025 年 7 月 Employment Rights Bill（雇用権利法案）実施ロードマップを発表。

2026 年 4 月より任意導入予定である、職場における男女平等を推進し、女性の健康をサポートするための男女賃金格差および更年期障害対策計画である。

妊娠中、産休、職場復帰期間中の雇用の安定を守るため、妊婦および新米母親に対する解雇保護を強化。

【OHN の教育】

看護業務を行うには、すべての看護師が NMC（Nursing and Midwifery Council：英国看護助産評議会）に有効な登録を持っている必要がある。

日本のような国家試験はないが、大学で看護学士教育を受け、理論と実習で 4600 時間のカリキュラム（約 3 年）履修する。その後 NMC へ登録可能となるが、さらに OHN としての専門教育を受けることが望ましいとされているが、必須ではない。NMC がカリキュラムを管轄し、大学で提供され、専門教育として位置づけられている SCPHN（Specialist Community Public Health Nurse）は、

ヘルスビジター、スクールナース、OHNを学ぶため、OHNに特化したものではないことがOHNには不評とされている。3)

英国では推定4,950人の看護師が産業保健に従事しており、そのうち約3分の2(3,330人)が看護助産評議会(NMC)登録簿の専門コミュニティ公衆衛生看護 - 産業保健SCPHNに登録されている。6)

SCPHNを保有するOHNは産業医と同等の職務を行っており、それらは雇用主への報告書・管理書作成や複雑なケースマネジメントであった。一方でSCPHNを持たない看護職はより定型的なサービスに多くの時間を割いている。(予防接種や健康診断の実施など) 4)

【OHNのコンピテンシー】

英国のOHNの活動の価値観となるコンピテンシーとして、2016年のデルファイ調査から導かれた12項目のうち上位5つは下記である。7)

1. 優れた臨床ケア

臨床および産業保健の履歴(曝露歴を含む)を、関連性を踏まえて簡潔かつ体系的に取得・分析する。

2. 健康に対する職業上の有害要因の評価と管理の一般原則

作業環境における潜在的な有害要因の認識、リスクの評価、管理策に関する助言・情報提供など、リスクアセスメントの原則を理解し、適用する。

3. コミュニケーションスキル

患者およびその他の関係者に対して、理解可能な方法で口頭および書面によ

る効果的なコミュニケーションができる。

4. 障害および就業可能性の評価

機能障害、障害、就業可能性について評価し、助言を行う。

5. 倫理的および法的問題

職場環境に関連する法律、規則、実施規範、ガイダンスについて十分な知識を持つ。7)

【OH専門性を持つ看護職の不足】

SCPHNなどOH専門性を持つ看護職の採用が難しいと民間のOHプロバイダーが回答している。4) OH専門研修の数や機会が限定的で人材育成が進んでいないこと、ニーズの高まりに対して絶対数が不足していることなどが原因とされた。1)

FOM(Faculty of Occupational Medicine)が産業保健に特化したディプロマ認証を開始したが8)、NMCにはこのディプロマ専門性を示す資格とする登録はまだない。

看護師不足は以前から問題ではあったが、NHSの深刻な資金不足により病院は看護職採用数を削減し赤字を解消しようとしている。また、政府が看護職育成にかかる費用を削減したことも影響し、今後看護師不足が継続する可能性がある。12)

対して、DHSC(Department of Health and Social Care:保健省)は、2025年8月、イングランドで新たに資格を取得した看護師と助産師全員に十分な仕事が確保されるよう対策を講じた

「graduate guarantee(卒業生保障)」という施策を発表した。13)

RN 登録後、就職先に困窮する事態が継続すれば、看護職を目指す人口が減少しその影響が OHN の減少にも及ぶ可能性が考えられ、今後の政府の施策や大学教育の変化などの動向を注視したい。

D. 考察

英国の労働安全は法令遵守からリスクアセスメントに基づいた自主管理対応型となり 9)、事業主に重い責任を課すことで実効性を高めてきた。労災予防対策から疾病理由で長期休業を余儀なくされている人々への早期復帰と必要な支援を提供することへ対策を広げ、産業保健を職場という社会の公衆衛生と捉えよい労働は包括的幸福につながるとし 10)、産業保健の重要性を国民へ周知している。

英国ではメンタルヘルス理由による休業者がコロナパンデミック以降増加しており 11)、雇用主が知覚可能な身体的リスクに対応していれば職場の安全を維持できるという状況ではなくなっている。雇用主は労働者個人と対話を通じ労働者が継続就労可能な職場環境を醸成する必要に迫られている。産業保健の社会的ニーズが高まる中で、OHN は法律の規定がないため、依頼主に合わせたサービスをアレンジして対応し高評価を得ている。このような柔軟かつ質の高いサービスが提供できる背景には、SCPHN の公衆衛生看護教育とそれにより醸成されるコンピテンシーにあると考えられる。特に、高度なコミュニケーションスキルを用いて個別のニーズを汲み取り、優れた臨床知識をもって就業可

能性を評価する能力が、その活動を支えている。また、SCPHN に基づく公衆衛生看護教育は、多様な労働者の就労継続を阻害する要因の本質を的確に捉え、必要に応じて他職種・専門家と連携しながらケースマネジメントを展開する力を涵養しており、この点において看護職がリーダーシップを発揮できていることが、英国の産業看護実践の質を支えているとも考えられる。

一方メンタルヘルスの支援は、復職から安定就労まで、当事者と雇用主の橋渡しとなりながら、心理職などの多職種連携のもと継続的支援を必要とする場合が多く、英国の OHN の活動実態や統計調査などのさらなる調査が必要である。

日本の産業看護は労働安全衛生法に規定された努力義務を通じて労働者と接点を有しそれが予防活動の契機となり得るが、制度の形骸化や看護職のスキルの偏りなどの課題もある。また、日本は企業に属す看護職が一般的であり企業は対費用効果から多職種を雇用することは難しいと考えられる。

日本の産業看護教育は教育機関により違いがあり、就職後に経験を積みスキルを高めていくことが一般的であり、それを補う卒後研修は自主管理に任せられ、地域性や OHN の所属先条件や収入面などから教育を受ける機会の格差が生じていると思われる。更に研修の内容や質を認定する機関として、日本産業衛生学会の産業看護専門家制度がその役割を少しずつ担っているが、制度の複雑さや認知度の面で課題があり、必要な継続教育を自ら管理していくことは難しい現

状がある。

少子高齢化が急速に進む日本では、労働者の就労継続に関連する社会健康課題とニーズはますます多様化することが予測される。雇用主や労働者が課題解決に向けた専門性高い助言を受けるため、現状の看護職と労働者、雇用主の接点をより効果的に活用することが必要であろう。そのためには公衆衛生を基盤に多職種連携のリーダーシップを執ることができる OHN 教育の標準化が必要であり、雇用主や労働者が専門性の高いサービスを享受しやすくなるような構造的・制度的枠組みを検討することが必要であると考えた。

E. 結論

本調査を通じ、英国の OHN には活動根拠となる法的義務はないが、雇用主から信頼を得て自律的かつ柔軟な活動を展開し、社会的地位を得ていることが明らかとなった。その背景には、労働者の就労継続を社会的課題として位置づける政策的枠組みと、それを支える SCPHN 教育の存在がある。SCPHN の教育は、健康課題の把握のみならず、労働者の就労継続を阻害する要因を多面的に理解し、多職種連携のリーダーシップを執りながら解決へ導くケースマネジメント能力を涵養しており、単発的利用でも社会的評価を得るスキル基盤となっていると考えられる。

一方で、日本の OHN は、法制度上の「努力義務」を通じて労働者との接点を持つ。その接点を通じた活動を通じて、労働者の健康維持や雇用主の安全配慮義務履行の代行の役割を果たし、双方にとり有

益なものとなるためには、OHN の教育の標準化と質の保証、そして多職種連携を前提とした支援体制の整備が求められる。

F. 研究発表

1. 論文発表
2. 学会発表

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得
2. 実用新案登録
3. その他

H. 引用文献

- 1) Final-Report-Planning-the-Future-Implications-for-OH-Proof-2
- 2) Employers' motivations and practices: A study of the use of occupational health services
Sarah Fullick, Kelly Maguire, Katie Hughes and Katrina Leary
April 2019
- 3) UK における産業保健: 制度・政策と現状
Occupational Health Provision in the United Kingdom
Professor, MBE, Hon Fellow of the Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians
Diana Kloss
訳者: 弁護士、産業カウンセラー・公益財団法人日本適合性認定協会 若林 桂

(1-3 担当)

Japan Accreditation Board Katsura
Wakabayashi

弁護士・ニシワキ法律事務所 西脇 巧
(4-8 担当)

Nisiwaki Law Office Takumi Nishiwaki
弁護士・MM 経営法律事務所 丸山慧師
(9-15 担当)

MM Management Law Office Keishi
Maruyama

監訳:近畿大学法学部教授 三柴丈典
Kindai University Faculty of Law
Takenori Mishiba

4) Research and analysis

Full report: Understanding the
provision of occupational health and
work-related musculoskeletal
services

Published 28 May 2020

[インターネット]

<https://www.gov.uk/government/publications/understanding-the-provision-of-occupational-health-and-work-related-musculoskeletal-services/full-report-understanding-the-provision-of-occupational-health-and-work-related-musculoskeletal-services> (2025 年 10 月 4 日アクセス)

5)<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5be18512ed915d14ee6e213a/employing-older-workers-case-studies.pdf> 2011 年

6)<https://www.atworkpartnership.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2016/11/17-28.pdf>

.pdf (2025 年 10 月 4 日アクセス)

7) Core competencies for UK
occupational health nurses: a Delphi
study

D. Lalloo¹, E. Demoul^{1,2}, S. Kiran³,
M. Gaffney¹, M. Stevenson⁴ and E. B.
Macdonald¹ : Occupational Medicine
2016;66:649-655

Advance Access publication 4 August
2016 doi:10.1093/occmed/kqw089

8) Diploma in Occupational Health
Practice (DipOHPrac)

[インターネット]

<https://www.fom.ac.uk/education/examinations/diplomas/dipohprac>

(2025 年 10 月 4 日アクセス)

9) 中央労働災害防止協会 英国における
労働健康安全関係法令の概要

[インターネット]

https://www.jisha.or.jp/Portals/0/resources/international/sougou/pdf/uk202401_03.pdf (2025 年 10 月 4 日アクセス)

10) Guidance Health matters: health
and work Published 31 January 2019

[インターネット]

<https://www.gov.uk/government/publications/health-matters-health-and-work/health-matters-health-and-work>
(2025 年 10 月 4 日アクセス)

10) Health and safety at work
Summary statistics for Great Britain
2024

11) Official Statistics

Business population estimates for
the UK and regions 2024: statistical

release

Published 3 October 2024

[インターネット]

<https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2024/business-population-estimates-for-the-uk-and-regions-2024-statistical-release>

(2025 年 10 月 4 日アクセス)

12)<https://www.health.org.uk/features-and-opinion/blogs/nurse-graduate-guarantee-supply-solution-or-short-term-fix>

[インターネット] (2025 年 10 月 18 日アクセス)

13)<https://www.gov.uk/government/news/job-boost-for-newly-qualified-nurses-and-midwives>[インターネット]

(2025 年 10 月 18 日アクセス)