

# 求められる労働衛生管理について

2015年 12月 15日

一般社団法人 日本産業保健師会

# 話題提供の前提として： 「産業保健師」の視点

## 保健師

公衆衛生看護活動の専門家であり実践家

参照：Appendix1（一社）日本公衆衛生看護学会による公衆衛生看護・公衆衛生看護学・保健師の用語の定義（2014）

### 職能

- **保健指導** ≠ 狭義の保健指導
- 過去・現在・未来の**時間軸**から、個人と集団を把握  
→ 個人・集団が**自律的に動けるための対応**を意識

### 産業保健師 「労働者、事業者の身近な専門職」

（物理的に近くに存在するという意味だけでなく）

- ✓ アクセスしやすい、相談しやすい
- ✓ 医療の判断を考慮した上で、「**生活**」の枠組みから「**実際的な解決**」に向けられるよう支援する

# 話題提供の前提として： 「産業保健師」の従事する業務

**表1 産業領域における就業所属別人数**  
(回答数：1,501人)

組織	人数
企業・事業所	769
医療保険者	191
健（検）診センター ・労働衛生機関	169
都道府県	104
市町村	72
その他	65
保健所設置市・特別区	59
病院・診療所	43
教育・研究機関	25
省庁	2
地域包括支援センター (委託)	1
社会福祉施設	1
合計	1,501

**表2 保健師が最も時間をかけている業務と  
次いで時間をかけている業務**  
(回答数：1,501人)

業務内容	最も時間をかけている業務		次いで時間をかけている業務	
	人数	%	人数	%
各種健康診断と事後措置支援	691	(46.0)	370	(26.2)
特定健診・特定保健指導	236	(15.7)	355	(25.2)
労働衛生教育	14	(0.9)	173	(12.3)
健康増進活動	51	(3.4)	316	(22.4)
過重労働対策	31	(2.1)	165	(11.7)
職業性疾病対策	1	(0.1)	24	(1.7)
メンタルヘルス対策	279	(18.6)	403	(28.6)
ストレスチェック	6	(0.4)	86	(6.1)
生活習慣病対策（喫煙・睡眠含む）	48	(3.2)	350	(24.8)
アルコール対策	0	(-)	9	(0.6)
労働衛生管理体制の整備と参画	17	(1.1)	77	(5.5)
衛生管理業務の企画立案評価	13	(0.9)	89	(6.3)
経営や労務管理へのアプローチ	3	(0.2)	28	(2.0)
行政（自治体）や医療機関との連携	2	(0.1)	14	(1.0)
管理業務（マネジメント）	64	(4.3)	65	(4.6)
企画調整（人材育成・調査含む）	16	(1.1)	59	(4.2)
組織横断的調整	2	(0.1)	45	(3.2)
その他	27	(1.8)	89	(6.3)
合計	1501	(100)	1501	(100)

「保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書」より改編 平成26年日本看護協会

# 労働衛生管理の現状と課題に関する事例 1

保健医療職が「健康管理」だけを取り出した活動では対応しきれない  
広範で多様化した問題が増えてきた

- ✓ 以前は、主に工学的視点からのアプローチである「作業管理」「作業環境管理」が多く、労務管理や労働問題等と切り離し、その労働者の対応については保健医療専門職と人事労務部門で明確な役割分担ができていた。
- ✓ しかし、職場のメンタルヘルス対策の比重が大きくなるに従って、上司のマネジメントや、労働者の仕事の適性配置がうまくいかないこと、個人のライフイベントや身体上の疾病、家族の問題等が複雑に絡み合った問題に対応することが増えてきた。
- ✓ 少子高齢化・晩婚化の影響もあるのか、介護と育児の重複、独身男性管理職社員で要介護者を複数抱える者の対応、障がい者雇用等、周囲の労働者や制度も含めて検討の必要な多様な課題が増えてきたのを実感している。
- ✓ 業務の細分化・専門化による労働者の孤立化もある。

## 保健師が対応していること

現在、そのような労働者に対して、仕事とプライベートの課題の整理、労働者が対応すべきことへの後押し、状況によって家族等への連絡を行いながら、労務管理上必要な事項を人事労務部門と産業医に報告するだけでなく、関係者の調整役として機能したり、類似の課題を持つ者の実態把握の方法を検討し、時機を見計らって人事労務部門や労働組合等と一緒に施策化も考慮するよう動いている。

## 労働衛生管理の現状と課題に関する事例 2

事業者が職場の現状に応じた労働衛生活動の展開に困難や混乱を感じていたり、あるいは、法令等の理解が難しく、着手しづらい現状が増えてきた

- ✓ 労働者数50人未満のある非製造業の企業の事業者は、「衛生管理者の選任が必要になった際に、受験準備講習を受けてきた社員から、事業主責任で行うべき対応、配慮すべき事項等を聞かされ、事業主がやるべき事項の多さに圧倒されて、思考が停止した」とこぼされた。
- ✓ 大企業においても、少人数の分散事業場の増加や、速いスピードでの統廃合がしばしば行われている。組織がフラット化してきたため、1事業場の事業主的立場の者が抱える業務も膨れ上がり、労働衛生の法令遵守事項は後手になりがちである。労働基準監督署の臨検があった際に、本社の人事労務部門からの指導を受けて後に契約している産業医にも相談したところ、指導助言内容が多岐に渡ってしまい、何をどこから手を付けてよいのかわからなくなってしまった。
- ✓ 旧厚生省からの「がん対策や特定健診特定保健指導の勧奨」、旧労働省からの「労働安全衛生法の順守」、経済産業省からの「健康経営」と、各省庁から届く要請事項にその内容を理解して整理するのが難しい、との衛生管理者からの声を聞く。

### 保健師が対応していること

事業者の困りごとを聞きながら、やるべき事項のかみくだいた説明を試みて、その職場の状況を丁寧に聞き、今後行うべきものについて整理や優先順位づけを支援している。

# 労働衛生管理の現状と課題に関する事例 3

## 次世代の労働力確保にかかわる健康対策に懸念がある

- ✓ 市町村（保健所）においては、国保の特定健診・特定保健指導制度の導入や、データヘルス計画が導入され、団塊世代の健康対策に比重を置くようになってきた（結果的に、40歳未満の住民への健診等健康対策が縮小されることが増えた）。
- ✓ 一方で、非正規の労働者割合が4割弱になり、その約半数が健康保険に加入していないことが指摘されている。産業保健師が市町村や保健所の保健師と話し合う中で、(1) 頻繁に短期間で職場を移る非正規の労働者の健康保険の加入状況が把握しづらい、健診をまったく受けたことがない者にも出会うことがあるという課題とともに、(2) 就労時期にあまり健診受診しなかった者は退職後もほとんど健診を受診せず、健康状態の良くない者が一定数含まれる感触があるとの話題を共有した。

表3 我が国の労働力に関する人口の推移

	1995 平成7年	2015 平成27年	2035 平成47年
人口	12,557万人	12,659万人	11,212万人
雇用労働者数	4,780万人 *	5,301万人 **	?
非正規の労働者数	1,001万人 *	1,971万人 **	?
15歳～64歳構成比	69.5%	60.7%	56.6%
65歳以上人口構成比	14.6%	26.8%	33.4%

### 保健師が対応していること

市町村によっては、40歳以下の住民にも、特定の年齢で健診受診勧奨を行っているところもある。健診の形態でなくとも、地域職域連携等で、若年労働者層への介入の仕組みを検討中である。

「日本の統計2015」より抜粋 平成27年 総務省統計局

\* 「労働力調査」 総務省統計局

\*\* 「労働力調査2015年7～9月」より抜粋 平成27年 総務省統計局

# 今後の見通し

現在の働き方の多様性や流動性は継続するだろう。  
労働に起因、関連する健康影響は一見してわかりづらく、労働と心身の健康の調整は、チームでの他職種連携が有効か。

- ✓ 法令の整理は必要。当面は現場に合せた通訳等が必要か。労働衛生管理を支援するワンストップサービスを目指して、法規制が欠かせないものと、目的が適えば方法を問わないもの（事業者や事業場の自律性を育むようなもの）に分けられるとよいのではないか。
- ✓ さりげなく、「仕事と健康」に関してしっかり聞き取りができ、周辺の事象とつなげられる能力を持つ産業保健専門職の活動が実態把握のカギになるだろう。
- ✓ 異なる専門分野の多職種によるチームでの対応、そして、それが成立するための組織化やコーディネート機能が重要になるだろう。多職種が絡んだ“だけ”だと、逆に混乱が広がってしまうこともあることを想定する必要がある。
- ✓ 特に専属産業医のいない事業場においては、保健師が中核となって事業場の労働衛生管理に助言したり調整的に活動できることが、有効と考える。

- 今後ますます「公衆衛生看護」の視点は重要
- 保健師の職能を活かす法制化が効果的

(一社)日本公衆衛生看護学会による

# Appendix1: 公衆衛生看護・公衆衛生看護学 ・保健師の用語の定義 (2014)

- 公衆衛生看護の対象は、あらゆるライフステージにある、すべての健康レベルの個人と家族、及びその人々が生活し活動する集団、組織、地域などのコミュニティである。
- 公衆衛生看護の目的は、自らの健康やQOLを維持・改善する能力の向上及び対象を取り巻く環境の改善を支援することにより、健康の保持増進、健康障害の予防と回復を促進し、もって人々の生命の延伸、社会の安寧に寄与することである。
- 公衆衛生看護は、これらの目的を達成するために、社会的公正を活動の規範におき、系統的な情報収集と分析により明確化若しくは予測した、個人や家族の健康課題とコミュニティの健康課題を連動させながら、対象の生活に視点をおいた支援を行う。さらに、対象とするコミュニティや関係機関と協働し、社会資源の創造と組織化を行うことにより対象の健康を支えるシステムを創生する。

## 公衆衛生看護学の定義

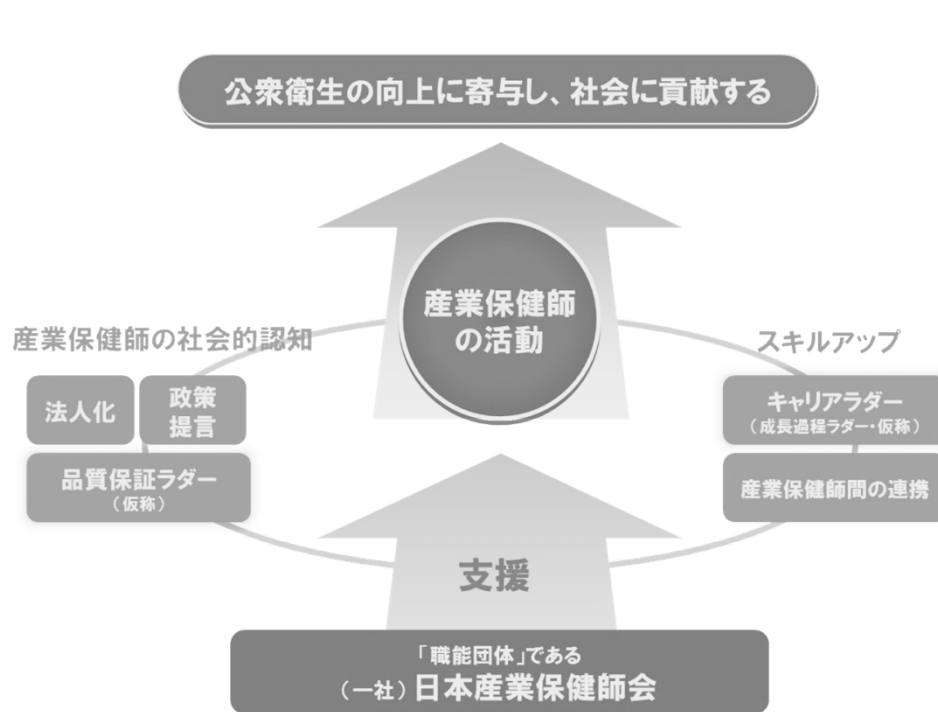
公衆衛生看護学とは、公衆衛生看護実践の向上に寄与する知識、技術、規範並びに理論の生成やその発展について考究する学問である。

## 保健師の定義

保健師とは、国家資格である保健師の名称を用いて公衆衛生看護の目的を達成しようとする者をいう。



# Appendix2: (一社)日本産業保健師会の概要



日本産業保健師会は、産業保健師が、労働衛生の専門知識も活用し労働者・事業者等に適切で充実した健康支援活動が実践できるよう支援する。

図1 日本産業保健師会のめざすもの



図2 日本産業保健師会の中長期計画

# Appendix3: 産業保健師の業務上の課題

表4 産業保健師が業務上課題・問題認識していること (回答数: 1,501人)

	人数	%
日々の業務をこなすことに追われている	791	(52.7)
保健師としての能力不足を感じる	647	(43.1)
対応するケースや業務が複雑・困難になっている	632	(42.1)
事務量が多い	624	(41.6)
産業保健師を対象とした現任教育の研修がない	609	(40.6)
保健師のマンパワーが不足している	487	(32.4)
統括保健師が計画的に育成されていない	433	(28.8)
所属組織や活動領域を超えた連携ができない	379	(25.2)
保健師としてのキャリアパスがない	372	(24.8)
上司が保健師ではないため、理解が得られない	351	(23.4)
保健師としての活動や役割が理解されない	318	(21.2)
産業医との業務分担が曖昧である	315	(21.0)
自分の実践について他の保健師と相談する機会がない	305	(20.3)
休業者（産休・育休、病気休暇）の代替確保が困難である	288	(19.2)
業務や事業の評価・見直しの方法が分からない	284	(18.9)
常勤嘱託など身分保障が十分でない	271	(18.1)
保健師・看護師の区別がされていない	219	(14.6)
学生時代の教育の中で保健師としての実践力を獲得できていない	219	(14.6)
業務や事業の評価・見直しをしようという意欲がない	209	(13.9)
近年保健師の採用がない	197	(13.1)
あてはまるものは一つもない	25	(1.7)
合計	1,501	(100)