



第3回日本産業看護学会 特別集会

産業看護学の体系化に向けた

集団・組織の支援項目を考える ver.2

報告書

日本産業看護学会 産業看護学体系化検討委員会  
委員長 伊藤美千代



日本産業看護学 第3回学術集会 特別集会に参加頂き、ありがとうございました。

昨年に引き続き、産業看護職による集団・組織への支援内容（ケアラベル）作成に向けてのグループワークを中心に行い、皆さまの支援経験を基に、多くのご意見を賜り、大変実りの多い集会だったと思います。御礼申し上げます。

産業看護学の発展は、これまでの産業看護職による活動実績を支えるとともに、今後の実践に向けての礎になろうと考えます。これからも実践を基盤にした産業看護学の発展を目指して、活動して参ります。今後も、どうぞよろしくお願い申し上げます。



この報告書では、  
特別集会での

## 1. グループワークで皆さまが出して下さったご意見

## 2. アンケート結果

を報告させていただきます。

特別集会では、「過重労働対策」「作業関連疾患（生活習慣病含む）対策」「有害作業対策」の3つのテーマに分かれて、集団・組織に対する参加者ご自身が実践された産業看護活動と、実践していないが必要と思う活動について、できるだけたくさんカードに書いて頂き、共有を図りました。

この報告書では、参加者から出されたすべての活動を、産業看護学体系化委員会でこれまで検討してきた集団・組織への産業看護活動内容と対象を参考にしながら、支援内容別、対象別にまとめました。

なお、重複した内容もありますが、職場での活動の様子がイメージできるよう、皆さまからのご意見をそのまま提示いたしました。

また、一部誤解を招く表現は、修正させて頂き、産業領域以外の意見は、その他に位置づけました。

# 1. グループワークで皆さまが出して下さったご意見

(○は、実践していないが必要と思う支援内容)

過重労働対策		
教育	経営層	事業所長に対して、過重労働教育をする
		所長に対し、過重労働に関する対策を検討するよう懇談会を実施する
		所属長に対し、過重労働とまらないマネジメントについて支援する
		○経営層・人事等関係者に、対象者に偏りがある人員配置等の検討を促す
		経営陣に、シリーズ化したメンタルヘルス教育を行う
	人事・労務	労務担当者に対して、毎月の過重労働 45 時間以上の把握を速やかに報告してもらう
		人事部門に対して、過重労働とまらない対応について検討を提言し支援する
	管理職	管理者に対して、仕事の進め方をどのように OJT するかを相談する
		上司が今後どう対処するのかを記載するシートを、会社へ提出するために支援する
		過重労働の状況にある職場の上司に、対象者の健康や部の仕事量などの話を聞く
		所属長に対して、職場の過重労働の実態を報告する
		四半期ごとに、事業所別過重労働件数を出してもらい、幹部会で報告する
		管理者がどう健康へ配慮するかを考えられるように情報を提供する
		管理職が過重労働による健康への影響を理解できるように教育する
	安全衛生委員会	安全衛生委員会で、職場での企業側と社員側のメンタルヘルスのポイントを伝える
		希望する安全衛生委員会で、過重労働の残業制限がある理由（法・社内規定含め）を説明し、食事のとり方、健康影響を教育する
		安全衛生委員会でメンタルヘルス対策の重要性を伝える
	社員・従業員	過重労働のある職場の社員に、健康への影響を話す
		全社員に対し、過重労働による健康障害の講話を、衛生週間行事・委員会・部会等で話す
		全社員にストレス調査票・時間外の調査を含めて教育する
○集団に対し、睡眠の大切さの教育する		
		過重労働対象社員を、健康増進イベントへ誘う
情報提供	経営層	経営陣に、過重労働でのメンタルヘルス不調についてデータを集めて伝える
		経営陣に、過重労働と健康データとの関連（分析結果）を提示する
		○経営陣に、過重労働による睡眠時間低下が心身不調に影響する可能性を伝える

		○経営陣に、過重労働による休職に伴う人件費などコストの増大について伝える
	<b>安全衛生委員会</b>	安全衛生委員会で、過重労働者と面談者の数を報告する
		安全衛生委員会で、過重労働の実態（過重労働者数・産業医面談実施状況と結果）を報告する
		安全衛生委員会で、毎月の過重労働者数、産業医面談者人数の報告をする
		衛生委員会で、残業時間と健康データとの関連（分析結果）を提示する
		○安全衛生委員会で、過重労働と生産効率との関係を、データをそろえて伝える
<b>人事・労務</b>	人事部門に対し、過重労働の実態を報告する	
	分散事業所なので、年 1 回本社人事部へ報告する	
<b>実態把握</b>	<b>直接支援</b>	企画部など、社のタイムスケジュール管理をしている部門から、業務、仕事の質・量を確認する
		メンタルヘルスフォローシステム（e 診断）を活用し、人事と一緒に、過重労働が多い職場の面談フォローが必要な人を適切にひろう
	<b>管理職</b>	管理者に、過重労働になっている現場の状況をヒアリングする
	<b>社員・従業員</b>	残業時間の多い社員にチェックシート記入を依頼する（80時間超え）
		チェックシートの該当項目が多い職場の管理者と社員（過重対象者）にヒアリングする
		既定の残業時間（月 60 時間、40 時間が年 4 回）を超えた社員が、過重労働健康影響調査票を速やかに提出するように、安全衛生委員会で呼びかける
		過重労働健康影響調査票を、既定の残業時間を超えても未提出の場合、健康管理責任者を通して提出を呼びかける（人事リスト照合）
	<b>時間外労働の概念</b>	時間外が美德の考え方や組織風土変容にむけて活動をうながす

(○は、実践してないが必要と思う支援内容)

## 作業関連疾患（生活習慣病含む）対策

教育	管理職	管理者に、残業のために社員の食事が不規則になっていることを伝える
		監督者に、肥満（メタボ予防）についてセミナーなどの教育をする
		○管理者に、作業関連疾患は、個人のセルフケアの問題だけではないことを研修する
		管理者研修で、社員全体の健康問題と課題を説明する
		管理者に、健康管理についての講演会を開催する
	社員・従業員	雨の日は市民センターで健康の話、健康体操をする
		月1回健康の話をする（目の健康、風邪予防、腰痛予防等）
		月1回近くの公園を20分歩く
		○デスクワークの社員に対して、腰痛予防のセミナーなどの教育をする
		肥満対策として、衛生管理者を一堂に集めた会議で、外部スポーツインストラクターを招いて運動実践教育を行う
		トンネル内などの空間で働く社員に対し、熱中症予防についてのセミナー教育を行う
		交替勤務社員に対して、良い睡眠を図るための支援（セミナー等）を行う
		残業が多いデスクワーク社員に対し、夜食の摂取方法について集団指導する
		各事業所に対して、メタボ対策セミナーを行う
		社員が自主的に参加する企画として「めかたでドン」（3か月で3kg痩せる）を行う
		若い世代に朝食欠食が多いため、新入社員向けセミナーを開催する
		○生理不順が多いので、若い女性社員向けにセミナーを開催する
		職場内に、生活習慣病のポスターを掲示する
		朝食摂取の必要性についてポスター掲示し、全社員に情報を提供する
		全社員に対し、メタボ対策のポスターをトイレに掲示し、情報を提供する
女性のがん検診受診に関するリーフレットを作成し、配布する（家族に対しても）		
大腸がん検診で要精密検査の社員に対し、受検を促進する		
○全社員に対し、メーリングリストによる健康便りを配信する		
希望する社員に、腸内環境についての衛生指導をする		
希望する社員へ、疲労についての集団教育を行う		
メタボ社員へ、勉強会と体重測定会を実施する		
全社員参加の健診結果説明会で部毎の傾向を示し、その結果につながる生活習慣要因を社員同士で話し合ってもらう		
全社員に体力測定を実施する		
全社員へ体力測定イベントを実施する		

		全社員へ歩数アップイベントを実施する
教育	社員・従業員	○全社員に対し、スマホを利用した歩数測定を行い、景品を出す
		全社員へ、セルフモニタリングカードを配り、健康目標を立てられるよう支援する
		社員同士で、腰・背部に負担のかからない取り組みを話し合ってもらう
		年1回、体に負担のかからない仕組みの工夫点を発表する会を開く
		社員に対して、昼休憩を、コミュニケーションがとれる場所で行うことを推奨する
		各職場の安全衛生委員会で全社員にフィードバックする
		年1回のウォーキング大会への参加を促す
情報提供・課題抽出支援	経営層	○長時間勤務の事業所が多いので、夕方に軽食を摂るように経営者に伝える
	安全衛生委員会	安全衛生委員会で、面談数と傾向を報告し、次年度の課題を提案する
		安全衛生委員会で、全社と比較した健康診断結果を報告する
		安全衛生委員会で、管理職に対し、健康診断結果をフィードバックする
		衛生委員会に、健康診断の結果と健康課題を報告する
		地区安全衛生委員会で、朝食摂取の必要性について伝える
		○健診結果で問題点を挙げ、企業の課題を明確にし、安全衛生委員会で報告する
	安全衛生委員	肥満対策として、職場全体の肥満率や認知度を衛生管理者に知らせ、その結果を基に職場が何をするか目標を立ててもらおう
		衛生管理者に対し、食事・運動・喫煙指導の実際を、媒体を用い紹介した
	広報・啓発	経営層
肥満対策をより認識してもらうため、社内報で、経営者からのコメントを掲載してもらう		
社員		肥満対策の認知度を上げ、社員に取り組んでももらうためにマスコットキャラクターを作成する
		交替勤務社員に対し、夜食が肥満につながることを、講話やポスターを掲示する
		肥満対策として、社内食堂に卓上メモを設置して、肥満対策のための情報提供をする
		肥満対策として、全社員に対し、社内報で情報提供をする
活動支援		安全衛生委員会
	安全衛生委員会で、健診を周知してもらうよう働きかける	
	月1回の安全衛生委員会活動の運営を支援する	
	安全衛生委員会や、健診結果フィードバック会に、管理者や社員が参加し、協力して	

		くれるように、日々の職場巡回で繰り返し声掛けを行い関係性の構築や健康面への理解を促す
運用支援	システム	各職場の管理者が健康施策に協力してくれるように、厚生担当からも職場管理者等に説明等のアプローチをするように依頼する
		月1回の支店長メッセージで、健康について全社員向けに提言してもらうようお願いする
活動支援	安全衛生部門	安全衛生事務局へ、健診結果を報告し、健康イベントの計画を支援する
		安全衛生事務局へ、睡眠衛生指導の計画を支援する
活動支援	管理職	上司（産業医）へ、他の活動のアンケート結果を報告し、職場活動を計画するよう支援する
		職場主体で「昼寝のすすめ」の活動を行ってもらえるよう、管理職に対して、睡眠傾向の報告、昼寝導入の仕方の説明とグッズの配布を支援する
職場活動支援		光・証明・空調等の環境対策について、職場巡視で社員同士の意見交換をするよう支援する
		休憩スペースを各部署でつくっている。巡視をして、互いにいい所を評価しあうよう支援する
経営層への提言		経営者に対し、社内ジムの設置を要望する（実現した）
		経営者へ、プレゼンティイズムの視点から、睡眠衛生指導の必要性を伝える
		経営者へ、従業員満足度とメンタル質問結果を絡めて報告し、セルフケア教育の必要性を提言する
実態把握	直接支援	隔月で安全衛生委員メンバーと職場巡視をする
		安全衛生委員会と上長で職場巡視を行う
		肥満対策を充実させるために、職場巡視をして、職場での過ごし方（食事・活動・睡眠）をもう一度洗い出しする
		全職場の職場安全衛生委員会に参加し、生活習慣や業務について聞き取りをする
		会社の健康課題を明確にし、これまでやっていた肥満対策を強化し「Hi-BO プロジェクト」を立ち上げた
		希望する社員がヘルシーランチが食べられるように、業者と契約し導入する
		実現しやすい健康施策等をタイミングよく提案できるように、経営者が健康に関して関心のある分野や、関心の変化を情報収集する
その他		副流煙対策の必要性を提言していたら、喫煙スペースを社員同士で話し合い、職場毎につくるようになった



	熱中症対策、感染症対策のためのマスク、帽子、空調の準備をする
	老人クラブの会長へ、朝 7 時 50 分集合して健康体操を勧める

(○は、実践してないが必要と思う支援内容)

有害作業対策		
実態把握 (直接支援)	職場環境作業条件	有害作業現場へパトロールをする
		作業長と一緒に有害作業現場の場所・内容・作業者を把握する
		職場巡視により、有害作業従事者の作業環境・作業条件を把握する
		有害エネルギー・有害化学物質の洗い出しを支援する
	作業環境	環境測定を行う
		環境測定の支援を行う
教育	安全衛生委員会	○安全衛生委員会へ、有害作業に関する教育を行う
	安全衛生部門	○環境安全担当部課へ、作業環境測定の必要性について教育する
	管理職	○管理職に対して、有害作業に関する衛生教育の必要性を教育する
		課長に対して、有害作業に関する教育を実施する
		作業長に対して、有害作業に関する教育を実施する
	安全衛生委員	安全衛生スタッフに対し養育を実施する

	社員・従業員	○有害作業従事者全員に衛生教育を実施する
		有害作業実施者に対して、教育を実施する
		有害作業従事者に対して、職場単位で教育を行う
		有害作業に就いている社員（職場単位で）が、具体的な対策を自分たちで考えられるよう支援する
教育	社員・従業員	有害業務作業員への労働衛生教育を行う
		○有害業務作業員全員に対して、過去の事例検討を実施する
		20代の若い作業員に対して、騒音とウォークマン使用の影響について教育する
		作業グループに対して、保護具の重要性について教育する
		作業グループに対して、有害作業が体に与える影響について教育する
		作業員に対して、自分が何の有害作業を行っているのか理解するよう支援する
		現地工事先に出向いて、管理者に対して健康と安全について話し合いの実施する
		有害業務職場の環境改善に向けた小集団活動を支援する
		有害作業職場の社員に対し、特殊健診結果をうけての支援をする
		職場に対して、洗眼器の管理について指導する
情報提供・課題抽出支援	経営層	工場長に対し、特殊健診の結果を報告する
	安全衛生委員会	有害業務作業員の健診結果について、安全衛生委員会で報告する
		安全衛生委員会で、特殊健診の結果を報告する
		安全衛生担当課に、騒音作業と健診の自覚症状について、関係をまとめ報告する
	管理職	○管理職に対して、有害作業に対する衛生教育の必要性を教育することと、その組織の特殊健診の結果を報告する
		作業長に対し、パトロールでの気付き問題点を伝え共有する
特殊健診の結果を対象職場の管理職に説明する		
活動支援	管理職	特殊健診の結果、複数の社員に所見があった項目に関する職場巡視を行い、個人の作業方法だけでなく職場全体の作業方法を相談する
活動支援	衛生管理者	衛生管理者の依頼で、使用有機溶剤の選定についてアドバイスをする

		管理職へ、保護具の説明をする
運用	支援システム	特殊健診結果を基に、その集団（その業務についている社員）と一緒に対応策を話し合う
		有害エネルギー・有害化学物質管理委員会へ参画する
		新規取り扱い物質に対して、関係部署で話し合う
直接支援	データ解析	有害業務作業者の健康診断結果の事後措置を行う（集団解析）
		有害業務作業者の健診結果を環境測定結果と照会する
	健康診断	有害作業従事者全員に、特殊健診を実施する
		適切な健診結果を得るための情報提供（尿中代謝物）をする
	健康相談	作業長からの相談を受け、有害作業場を訪問する
		有害業務作業者の健康相談をする
		有害業務作業者の健康診断の事後措置（保健指導）を行う
	総括管理	有害作業従事者マップを作成する
		事業場における緊急時対応を構築する（特殊な有害物質の事故があった時の対応）
医療従事者間の対応マニュアルを作成する		
評価		○課長と一緒に MSDS を評価する

尚、今後の委員会活動において、ケアラベルとして概念や定義の整理を進める予定です。ご協力ありがとうございました。

## 2. アンケート結果（参加者人数：17人）

アンケート回答者数：15人

### Q1 特別集会の内容は期待したものでしたか（自由記載）

楽しかった/有意義だった	15人
他社の取り組みや事例を聞くことができ、参考になった	7人
他の産業看護職の悩みも聞いて良かった	1人
自分の活動を振り返る機会になった	1人
実践活動を言語化できて有意義だった	1人
今後の支援活動に取り入れていきたい	1人

⇒何よりも、すべての参加者から、「楽しかった/有意義だった」というご意見を頂き、検討方法や検討を進めていることの有意味性を確認できました。ありがとうございました。

また、日頃実践されている支援を言語化し、支援活動を振り返る機会になったり、産業看護職の抱える悩みや不安を共有できる場にもなった事も分かり、学会では、新しい知見を耳で聴くだけでなく、意見を言語化して語り合うことも、実践に向けた支援になることを再確認させていただきました。次回の特別集会の運営に役立てて参ります。

### Q2 特別集会の進め方についての意見（自由記載）

グループワークでよかった（わかりやすい、先輩の活動を学べた）	3人
カテゴリー分けまで出来ると良かった	2人
具体的にポストイットに上げた方が各事業所の特徴が出ると思う	1人
時間配分は適切だった	1人
グループ分けについて、多様な所属の OHN が良いのか、制度や規模がある程度同じであるグループワークが良いか、課題や支援も異なるので検討が必要だと思う	1人
進め方を具体的に示していたので、話し合いがしやすかった	1人
実践の活動の中から抽出される方法は、実践に生かせるので良いと思う	1人
良いと思う	1人

⇒時間の関係で、カテゴリー作成までできなかったことのお詫び申し上げます。

看護職による実践内容は、ご意見のとおり、事業所規模、職種、安全担当部署の存在や活動など、所属組織の特徴と、看護職の雇用形態や勤務形態、置かれている状況などで、異なると考えられます。今後の委員会内での支援内容（ケアラベル）を生成する過程で、配慮することと致します。貴重なご意見ありがとうございました。

### Q3 支援項目について（自由記載）

アウトリーチ支援（現地へ保健師が出向いて行う支援	1人
職務満足度を上げるための支援	1人
障害者	1人
高齢者	1人
メンタル	1人
がん	1人
過重労働	1人

⇒「アウトリーチ支援」は、委員会で検討した結果、アウトリーチであっても、支援内容（ケアラベル）としては変わらないため、専門職不在の場合や、業務委託がされている場合は、どう組織的にアプローチするかなど、支援内容（ケアラベル）検証の段階で、ケースを設けて検討することに致しました。貴重なご意見ありがとうございました。

「職務満足度を上げるための支援」など、ポジティブな面も捉えて検討するという意見をいただきました。委員会で検討した結果、「職務満足度」は、支援による評価指標としては適切ではあるが、「職務満足度」を高めるための支援項目は、独立して存在するものではなく、他の支援内容（ケアラベル）が実践されて初めて職務満足度は高まるものである。そのため、職務満足度は、（当分は）支援項目に該当しないと捉えることとなりました。今後も、支援内容（ケアラベル）作成プロセスにおいて、繰り返し検討していきたいと思えます。

### Q4 成果物の配信と協力の意向について

成果物の配信	検討会への協力
希望者 15人	協力しても良い 5人

⇒成果物は（本報告書）、特別集会に参加された方は、頂戴しましたメールアドレスにお送りします。

また、会員は、学会HPからダウンロードできるように致します。

今後の産業看護学体系化検討委員会の活動への協力についても、ありがとうございます。大変心強く思います。お願い事がある時に連絡をさせていただきます。その時は、どうぞよろしくお願い申し上げます。