

「皆で語ろう！産業看護職としての喜びと悩みを」 グループワーク 結果

話し合ったテーマ	困っていること、困難なこと	困っていること、困難なことに対する対応策	その他
働きやすい職場づくりへの介入 職場の良好な人間関係づくり	生産量や納期が、親会社からのオーダーに対応するため、ふりまわされる環境がある子会社の職場環境改善について、対応事例をお伺いできればと思います。	現状では、経営者や職場上司が作業場の改善や、長時間労働削減や有給取得促進、健康支援で社員に対応しています。	
多職種連携	中心的に動くスタッフの育成について	研修等で意識を高める	
	人事課題であることまで、知り得てしまった時の対応	産業医に判断いただき、それに従っています	
保健指導について (対象者、マンパワー、産業医との関係などの視点から)	限られたマンパワーの中で保健指導をどうするか？産業医との連携方法は？	キーパーソンを見つける！関係者と十分話しあって優先順位をつける！できるところから始める！	
多職種連携	企業と健保との日程調整。健診をやらされている感が強い。	上司からのトップダウン。会社の方針を伝える。本人の安全性を確保した上で必要性を伝える。	色々な業種の意見を聞いて良かった。業種によって目線が違うことが強みになる。
多職種連携	人事との関係や、他部署所属の保健師との関係など	人事がすべき仕事を保健師に任せがちになっている。産業医から話してもらう。	
多職種連携	自身の上司(医療職以外)や従業員の上司との連携	間に入って保健師が話を聞き、橋渡しを行う。必要性を理解してもらうために何度もしつこく伝える。産業看護を理解してもらう。	
今困っている事	在宅、コミュニケーション力の低下	困難なことの共有	
ステークホルダーとの関係構築と 巻き込み方	産業保健立ち上げであったり、席に座っているだけで良いと入れている職場であったが、ステークホルダーをどのように巻き込んでいったらよいか	草の根活動、種まき活動を行い、産業看護職の存在伝えていき、情報収集を行う。個人から集めた情報を加工し、健診やずとSCなどのデータと併せて会社に客観的データを伝えていく。風がふくときまで、地道に準備を行い、風が吹いたタイミングで組織へ働きかけを行う。	
理不尽と思われる会社からの命令 業務と産業保健本来業務と思われる 仕事のはざまにある時どうするか？	健保からの助成金獲得だけの特定保健指導の件数こなせと会社からの命令、1件5分で保健指導やれ、社員もやらされ感早く指導終わって欲しい感あり	上司に相談、他の地区の保健師に相談、言う出来タイミングを待ちねばる、理解者やキーパーソンを探す、会社の命令に従い結果を出し要望を伝える、結果は数字で示す	
多職種連携 予算の獲得について 上司との関係性の築き方 日々の業務について	産業医との連携、社内の健康担当者との情報共有、予算獲得方法、キャリア、健康イベント	具体的な対応策というよりは各自の経験や現在の状況から共有し合った。	意見まとめ：立場を利用する(協力を仰ぐ)、関係性づくり(入り込む)、コミュニケーションを積極的にとる、褒める)、アンケートをとる(研修アンケートに+αを書いてもらう、ニーズをつかむ)、データを活用する、企業文化や人に合わせて動く(施策を進めるため)
看護職として組織の中の自分の在り方	ホワイト500を目指すには無理があり過ぎることだけ	看護職同士での連携	
上司との関係性の築き方	一般職と専門職の視点にずれが生じていて、業務に支障が生じている。産業保健の基盤ができていないのに健康経営など対外的な部分しか気に留めていない。	トップダウンの方が社員に受け入れてもらいやすいと思っていたがそうではないことを知った。健康経営をトップが必要と思っていることがラッキー、その中で何ができるかを考える。また、部長クラス役員クラスで健康リテラシーが高い方でキーパーソンを見つけて、相談しうまく巻き込んでいけるとベター。	ホワイト500の取得と継続。効果検証の役目を請け負い、自分たちの存在価値を確立する。いないと困るという存在になれるとよい。産業保健の体制を整えるのも大事。一般職がやりたいといったことを逆手にとって、存在価値を上げる。上の人でリテラシーの高い人を見つけて、やりたいことを相談してみる。(キーパーソン：決定力のある人) 上司を差し置いて決めていくのではなく、キーパーソン相談 戦略マップ作成してPDCAを回して対外的にアピールして評価されて、考え方が変わってくるかもしれない。長期的に取り組む必要がある。課題解決しようと思わず、対外的にやっていることをアピールするよう求められてモチベーションが下がった。諦めない、いつかは叶うと思って。やっぱりキーパーソンがいて理解してくれる人がいたら諦められずにやって行ける。1人でもいいので探す。部長・役員あたりに健康面談などを活用して、やりたいことを話してみたり、熱く思いを伝える。ズレうまく自分のレールに乗せられるように、周囲を巻き込んでやっていくことが大事。
多職種連携	会社によって医療職に求めるものが違う。事業所によって医療職の仕事内容や企業人としての価値観が違う。	会社側の求めるものについて医療職も時代に合わせて変化が必要。また、会社にも医療職の強みをどう理解してもらうか半歩のように少しずつ歩み寄るしかないかと。	
多職種連携	困難事例への対応(人事担当・対象社員の上司・産業医)	産業保健スタッフ含め、各部署や担当が担う役割を整理する。 困難事例で困っている点を一度整理する。	困難事例など、事例検討をもっとしたいねというしたいねという話で盛り上がりました。
多職種連携 職場環境改善 職場への改善 人間関係の作り方	・多職種連携：社内外での関係部門との連携をどうするか？ 産業保健スタッフが中心に進めたい業務と、専門職以外でも良い業務の棲み分け。 ・職場環境改善、職場への改善、人間関係の作り方：親会社、子会社 子会社の生産量は親会社の指示、振り回されてストレス度が高い。	・多職種連携：役職、上司、組織を理解。外部との連携、弁護士、社労士、労働組合 医師、医療機関との連携。リワーク、障がい者職業支援センター。 業務の取捨選択をする。看護職、専門職をどう活用するか、会社みせていく。 必要に応じてアウトソーシング、外部の専門家から話を聞く。 ・職場環境改善：高ストレス職場へのヒアリング、全員面談を実施し質の面でも評価する。 やらされ感があるとストレス度が高くなるので、仕事の意義を考える、ほこりや喜びを持つ。 ストレスの受け止め方。	
産業看護活動をどう進めていけばよいか	中小企業と契約をして保健指導より事業を始めたが、氏名と所属情報しかなく、オンラインで保健指導を実施している。①健診結果などの情報が少ない ②評価の方法	①保健指導を実施していくことを社員に理解してもらうためのチラシを作成し、安全衛生委員会に参加した際に会社の方から周知してもらう。 ご本人に健診結果の提示を依頼する。 オンラインだけでなく会社に向いた際に対面での保健指導が実施できるよう調整を依頼する。 関係者を巻き込んだ産業看護活動を実施していく。 機械があるたびに言い続ける。 ②会社には数字(健康指標KPIは、分かりやすく、すぐに示せるものが良い)で示し、フィードバックする。 メンタルのKPIの例：早期対応率(対応件数/1か月以上の休業件数×100) KPIを決めて労働安全衛生法にもとづいて、何をすべきか対策を考える)	