

グループNo.

2

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど

①産業医や職種間によって、産業保健職についての捉え方や方向性・立場が違い難しい。
 どのように他事業所では摺合せをしているのか。
 ・職種が違くと産業保健職の業務についての認識が違い、業務内容についてわかってもらえない。
 ・会社では産業保健職はこのような捉えかたなのかなと思った。こんなこともできますよというアピールが出来れば違うのかも。。
 ・産業保健以外の方に理解が得られない場面が多い。仕事が健康診断だけで簡単でいいね。。等 意見が聞かれた

②産業保健職のビジョンとは？
 ・生産性の向上・従業員が健康でいきいきと働ける職場づくり。
 ・健康で働けることも大切だが、両立支援等の多様な働き方への援助が今は求められているのではないか。
 ・子供の健康の保持のために。周りの大人の健康管理も重要だと感じた。

④メンタルヘルス不調者が多い。
 事例) 復職者は全員面談でない。(休職していない) 慣らし出勤等はなし。繰り返しされている方にはリワークをすすめている。

グループで考えたテーマ

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見 (要因、効果、支援策)

①
 ・健康スコアリングレポートでの課題の抽出
 ・健康経営アドバイザーで知識の習得や地域の保健職の集まりなどで、うまくいっている事例を共有し課題を解決していると良いのではないかと。
 ・保健室経営計画・学校経営目標に沿って、年度計画を立案していた。
 ・まずは経営層にアプローチ

③メンタルヘルスは外部施設の利用をすすめている。
 ・ラインケア
 ・飲酒や喫煙に関する教育をしている。市町村の健康講座に来てもらう。
 チャットの相談の案内

グループワークを通しての感想など

皆さんの色々な困っていることや悩みを共有できたことで、悩んでいるのは自分だけではないと思え

グループNo.

3

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

野村證券 山本さん (産業看護職歴約1年)

①組織分析

アプローチ方法、具体的な活動

ビックカメラ 川村 (産業看護職歴約3年)

②産業医の対応のばらつき

産業医としても課題感を持ってやっている

日産自動車健保 足立さん (産業看護職歴約20年)

③”産業看護の力をつけた”ということの見える化

具体的にどうして行ったらよいか

グループで考えたテーマ

産業看護職としての具体的な活動と見える化について

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見 (要因、効果、支援策など)

1. 具体的な活動について

①組織体制の作り方「何が課題なのか？」を考える

例) A社: 女性健康課題

⇒女性従業員に話を聞きに行く (質)、アンケート (量) ⇒仮説立てる⇒仮説に対してアプローチできる

・企業による年間計画や長期目標を確認

Q:どのぐらいの対象者へアンケートを聞いたか?抽出条件は?

A:女性の急病者率高い。女性従業員が6% (220名) と低いのに休職者が多いのはなぜか?と分析。

女性従業員のいる一部の部署に30分程度聞いた。

例) B社: 【対象の特性】糖代謝のデータが悪い、女性・40~60代、派遣社員が多い

通常はイントラにPHNからのメルマガを配信している。支店が分かれていたり、対象にメールアドレスを持っていない派遣社員が多いため、どのようにアプローチするか?

Q:媒体や方法は どうする?

A:①紙媒体にするのか、連絡手段が対象により異なる。

きめ細やかに対応できるのであれば、対象により柔軟に対応していくことも重要。

②アンケート調査で反応を確認し、実行後に評価し、次の施策につなげていく (PDCAを意識)

アンケートの方法は?⇒紙、ネット (google等) でエクセル化して分析

③選択式、記述式、全国規模で比較

③戦略マップ、アクションマップ (健康経営)

戦略マップやアクションマップを活用すると説得しやすい。

リソースにも限界がある。どのぐらい会社が求めているかも確認が必要。

2. 皆が時間がとられることは?

①休職者対応、本人へのヒアリング、面接準備など。

土台づくりにも携わってやっとスタートラインに立てたところ。やりがいも感じているが、アピールも難しいと思う。

②体制構築。

産業保健体制が変わった。一から行うため、大変だがやりがいもある。

3. 外部や内部でのやっていることのアピールはどのようにしているか?

①チーム内、部署内でのMTG等で報告

グループワークを通しての感想など

・アプローチ方法悩んでいたが、できる限り丁寧に対応し、PDCAに則り振り返りまで大事だとわかった。他社の事例を聞いて学びとなった。

・これからも産業看護職として成長していきたいし、産業看護職以外の方にも存在意義を少しでも感じてもらえたら嬉しい。

・意見交換によって原点に立ち戻り、自分の課題について考えられた。産業看護職として何ができるかというところを考えながら日頃のアプローチをしていくことが大事だと改めて思った。

グループNo.

4

テーマカテゴリ

産業看護職としてのやりがいや楽しさ

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

成人期のうちから関わりたい。
メンタルヘルスに対して取り組みを行いたい。
身体的によりもメンタルに関しての取り組みが多い。
環境が整備されていない中での急患対応も行う。
社会人のスキルを学べる。
予防的な観点から介入することができる。
普段関わることのないような上層部の方にも意見が出来、自身が律される。
産業医とのマッチングも重要。個人情報管理の判断が難しい。
上司や部署の環境が休業の原因となる場合、部署にどのような情報を伝えていくか

グループで考えたテーマ

実際に産業保健師としてどうやって関わることができるか

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策など）

部署移動や復職について人事の方と連携して行う。
直接かかわることはなかなか難しいが、意見や連携して関わるができる。
従業員がいかに健康になることができるか企画する。
産業保健師内でも役割分担を行う。
主治医による意見書を活用し、人事にお願いする。
緊急性があるかや痛みの性状についても知識をつけておいて判断ができるようにする。
複数人いる産業保健師の職場に就職し、先輩保健師から学ぶ。

グループワークを通しての感想など

行政保健師と産業保健師との活動について理解を深めることができた。
実際の現場について自身が働く上で具体的な想定をすることができた。
自身の働き方について再確認することができ、自身の技術・知識の向上を行いたい。

グループNo.

5

テーマカテゴリ

産業看護職としてのやりがいや楽しさ

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

【やりがいや楽しさ】

- ・やりたいことが自由に出来る/仕事のコントロールがしやすい。
- ・行政と比較するとスピード感が早く、財政的に自由度が高い。
- ・保健指導などで対象者が行動変容したときはやりがいを感じる。

【困っている事・悩んでいる事】

- ・現場以外の業務（健康診断や健康経営に関する業務）が多く、細かい個別対応にまで時間を割けない。
- ・健康管理システムが未導入。記録の仕方に悩んでいる。
- ・産業医とのかかわり。医師により保健師の負担が変わる。
- ・産業保健師としての役割。産業医との役割分担、会社から求められていることなどが分からない。

グループで考えたテーマ

産業保健師としての役割

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策など）

【課題】

- ・会社のニーズがよく分からない
- ・産業医との連携が難しい（医師によって異なる）

【意見】

- ・会社のニーズを把握するには誰に聞くべきか？
- ・保健師間でもやりたい業務にばらつきがある
- ・現実には会社から与えられた仕事をこなしている

【やりがいを得るために必要なこと】

- ・自分の強みを生かした業務を取り入れる
- ・職場のコミュニケーションの充実、意見交換できる場を設ける

【対策】

- ・会社のニーズと自分のやりたい事とのバランスをとることが大事

グループワークを通しての感想など

- ・規模が異なる企業の話聞いたのが良かった。
- ・規模の大きさによって課題も異なると感じた。
- ・一人職場のため、他の看護職の話聞くことができよかった。また、普段一人で抱えている気持ちを吐き出すことが出来た。

グループNo.

6

テーマカテゴリ

産業看護職としてのやりがいや楽しさ

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

※ここには、テーマカテゴリに沿って意見交換した事例やコメントを列挙します。

→会社によって求められること、価値観などが違うため、まずはテーマを決めずに個々の思いや悩みなど様々なことを会話。一つの話からそれぞれに共通する話が出て展開された。

【やりがい・モチベーション】

①大企業から中小企業へ転職。（衛生部門がなく立ち上げるタイミング）

自分以外医療職いない状況。社員は健康診断すら受けていない割合が多かったが、以下の<補足情報>の環境で、現在95%まで受診率上昇した。まずは健診100%を目指す！

<補足情報>

- ・衛生部門を立ち上げるきっかけ：親会社から健康管理が十分なされていないと指摘があり。
- ・安全部門を担っている上役が仕切っていて、そもそも健康診断の必要性を認識していない。
- ・産業医は嘱託で安全衛生委員会の日だけ来る、精神科医。健康診断の結果を確認依頼するが、「こんなたくさん確認できない」と言われる。健診後のフォローも今までなかった環境。

②定年までずっと産業保健で生きていきたいと思っている。

理由：やりがいを感じられた経験から。

事例)ピロリ菌陽性で除菌治療の受診勧奨をした方がいた。その人は、治療を受けたが次年度もピロリ菌陽性となった。再度受診勧奨したが、「きちんと治療を受けたのに、どうしてそんなに病院にいかなくてはいけないんだ」と言われた。数日後、その人から連絡があり「検査したら早期胃がんが見つかった。あの時、強い口調であんなこと言って申し訳なかった」と。やってよかったなと感じた。

③ポピュレーションアプローチについて

特定保健指導のウェブ集団支援（90分）が開始したが盛り上がらない。

解決したい課題や健康年齢を目標にしている。始まったばかりで、分析、計画、実施、評価など試行錯誤中だが、しっかりやっていきたいと思っている。

【悩み】

①医療職が一人だと相談できなかつたり、新規立ち上げなので、まずは何をしたらいいのか（試行錯誤）

また、どうしたら医療職がいることを伝えられるのか？（事業所は札幌から福岡まで。）

グループで考えたテーマ

産業保健のやりがい

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策など）

※ここには、絞り込んだテーマに対する意見、対応策、支援方法などを自由に書き込んでください。

【やりがい・モチベーション】

①について

- ・会社が責任を問われることだという意識改革が必要。親会社と連携しながら何年もかけて環境整備していくしかないと思っている。（5年スパン）
- ・健康診断を受ける習慣がない人は、「時間がなくて健康診断受けられない」と言うが、そういう人は会社がプッシュしてくれないと動かない。会社との連携大事。

②について

- ・今後のキャリアについて考えることはある。
- ・やりがいは一つ一つのエピソードの積み重ね。
- ・縁の下の力持ちのようなポジション。相手から冷たい言動を受けることもあるけど、また頑張ろうと思えた。

③について

- ・アルコール対策事業で社員に対して自身の飲酒習慣や飲酒量を振り返られるようなアンケートを実施し、それによって減酒率が上がっていることはある。
- ・特保が収益の大部分という状況になっているけど、集団への研修アプローチを自分たちでやっていくことも可能なのではないかという思い。やりがいに繋がるどころ。

【悩み】

①について

- ・親会社には複数人の医療職がいるため相談できている。
- ・去年は名古屋、先々週は大阪へ、健康診断や健康相談フォローのため出張へ行ったりしている。
- ・会社に案内は出している。

②について

- ・現場に行って人間関係を築いていくことが大事。何がきっかけで、どの瞬間に気持ちが変わるかわからない。すぐに変わってくれたらありがたいけど、長い目でみることも必要。きっかけがあった時変わってくるといいなと。ただ情報を与えておかないと、意識の変化すら起きない。伝えていくことが大切。
- ・受診・検査して処方なし、定期通院も必要ない＝それが大事なことという認識はあまりない。通院も治療にも至らなかった＝大事なことということを伝えていくことで個人の意識を変えていく。
- ・CCに役職者を入れることでメールの返信率は変わってくる

グループワークを通しての感想など

- ・自分と違う経験が聞けて良かった。お話してアドバイスもらえてありがたかった。
- ・会社に求められていることもあり、結果も出さなければならない中で、時々「病気を予防するんだ」というパッションを見失いそうになる。そのため、講義で改めて産業保健の意義を聞けてよかった。
- ・自分の悩みについて共感してもらい、同じような経験をたくさん積みながら頑張ってきたんだなと感じた。自分にはまだない、経験から得られることをたくさん学べたと思う。

グループNo.

7

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

※ここには、テーマカテゴリに沿って意見交換した事例やコメントを列挙します。

そのなかから話し合いで絞り込んだテーマを、下の枠内に書いてください。

例)

- ・グループで話し合い解決したい事例
- ・解決はしたけれどグループで共有し、より良い解決法を得るための事例 など

A社：産業医が月一巡回でくる、相談内容をまとめておく（メンタル・フィジカル）、特定健康指導は外部委託、PC業務、健康相談

看護師1人作業、医療行為無し

部屋に一人、すべて一人に対応

以前は看護師がとりまとめ→今は保健師が増えてきてる

相談は産業医・取りまとめの看護師

健康推進部主催の研修会、年に数回、対面で会う機会が

同じエリアの同じ看護職と同じ方向性で仕事をするために打ち合わせ

→エリアごとに独自性がでてはいけない

B社：産業医、看護師（私）、薬剤師、保健師（保険組合駐在）、カウンセラー（週1契約）

チームプレイ

特定健康指導→保健師しか 保健師資格が必須の方向性

会社、事業所によって役割や仕事が違う。

グループで考えたテーマ

産業看護職という職種の幅広さ

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策など）

メンバー

★事業所内に産業保健専門職が1人（別の事業所に看護職および統括がいる）

★産業保健専門職の中の1人（常駐の産業医、保健師、カウンセラー、薬剤師）

★産業保健をめざしている方

・会社、事業所ごとに産業看護職の求められる業務内容が違う。

（産業医、経営者によっても求めることに差がある）

→産業看護職としての本質は同じ。従業員を主体として、サポートしていく。

・各事業所に1名ずつ看護職をおいている企業。

看護職をつかう、という土台が会社として成り立っていない時代もあった。

（看護職が現場作業を手伝う等）

→看護職のリーダーが、管理職に看護職とはどういう業務をするものか伝えていった。

一方的に看護職とはこういう業務です、と伝えても反感をもたれてしまうので、

現場看護職が管理職、従業員の皆さんとコミュニケーションを取って土台作りしていった。

ストレスチェックや面談を実施していくうえで、なぜこれをするのか、目的の部分（職場環境、健康をよりよくしていく）をしっかりと現場に伝え、納得していただき、協力してもらえる関係性をつくる。

グループワークを通しての感想など

グループNo.

9

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

※ここには、テーマカテゴリに沿って意見交換した事例やコメントを列挙します。
そのなかから話し合いで絞り込んだテーマを、下の枠内に書いてください。

例)

多職種との共有認識を持つこと

何を認識したいのか、だれと、なにを、どうしたいのか

ケースバイケースで実施している状況

人事労務に対しどのように説明していくか

Dr.の意見を伝えるだけ

当事者との対話はそれぞれになっている

看護職としてどうかかわっていくかが大事なのでは

産業医とのコミュニケーション、人事への橋渡しなどが役割

社員、産業医、人事労務と話をしていく

看護職の立場が弱い、人事労務の立場が強い

産業医と話していく過程でまだ自分たち看護職の色が出せない状況

同じ看護職と意見を合わせることの大変さがある

管理監督者とのかわり方は人事だけといった企業環境

キーパーソンになりえるが人事が間に入っていて看護職が入る余地がない

どう変えていくか、考えることができるとよいけど

産業医をみかたにできればよいけど色が強い

保健指導の実施者としての役割を求められているけれどフィジカルの問題が少ない年齢

構成であったりするので役割が遂行できないように

感じている

ここ20年くらいでメンタル疾患が増加したように感じている

メンタルの療養はその人人生の中で変換（成長）だととらえている

グループで考えたテーマ

社員への産業看護職としてのかかわり方

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策）

※ここには、絞り込んだテーマに対する意見、対応策、支援方法などを自由に書き込んでください。

例)

- ・困っていること・悩んでいることの解決するために、どのようにしたらよいか
- ・自分の職場で行っている実際の対応策
- ・何がやりがいを得るために必要か
- ・やりがいを得ることができるようどんな支援をしているか など

メンタルは成育歴と関係が強いと感じている、そのため対応していくためには

その人を知っていく必要がある、対話を進めていくこと

まだ産業医、保健師の採用後、健康管理分野の立ち上げて間がない状況

であればまだやりにくい状況を知ってもらい介入の交渉を進めていってもよいのでは、

産業医も巻き込んで味方につけられると良いね

社員とのかかわりは今の状況でも自分の権限で増やせるところが

あるので試してみる

安全衛生委員会に参加交渉してみる

グループワークを通しての感想など

企業が違えばやり方も違ったり大きい企業だと働きやすいのかと思っていたけれど企業規模には寄らないと感ずることができた。自分の企業しか知らなかったけれど話し合う中でいろいろなやり方があると知ることができた。同業の後輩から企業の理解が得られないといわれる方に対してどう声をかけていくか、改めて考えるきっかけになったまた自分もまだまだ学んでいく必要があると感じた。

グループNo.

10

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

①発達障害の方の対応について

ある職員が書類の提出が遅れて事業所長から怒られ、「自分は発達障害なんです」と事業所長に話す。上長からの相談で本人からの申告があったが、このまま仕事をさせていいのか?という相談だった。

事業所規模:産業看護職は4名、専属産業医はおらず嘱託産業医が3-4名で回しており、精神科、内科、外科医などがある。産業医面接は月に3-4回、その際に相談をする。

②メンタル不調の方の復職後の対応について

休職している間は仕事から離れているので、メンタルは改善する。

しかし、復職後も仕事のアウトプットがあがらない。

発達障害と診断されているわけではない。

人手不足でサポートする余裕がない。

本人は配慮してもらっている分働きやすいが、その周りの職員は士気が下がっている。

周りの職員の負担が大きい。

事業所規模:産業看護職は1名(常勤)、嘱託産業医月に数回。

緻密に正確性が問われる業種。専門性が高く、誰もがなれるものではない。

グループで考えたテーマ

発達障害(疑いも含む)の対応について

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見(要因、効果、支援策など)

①法律を会社側が勉強して、発達障害者が働きやすいように配慮をする。

発達障害は精神障害に含まれるため、合理的な配慮が必要なのかどうかを確認する。

また、二次的な障害にならないように注意して対応する。

対象者と面談をして困っていることを把握する。

- ・発達障害と診断されているのか、または自分がそう思っているのか。
- ・一人ひとり障害の内容が異なるため、看護職が情報収集をしてその対象者に合わせて対応する。

(健診結果が引っかかっていたら、そのタイミングで面談をしてもいい。)

管理職に業務の支障がないか、どのような配慮が必要なのかを相談して対応を決める。

- ・業務でミスがあったり、遅刻、コミュニケーションがうまくいかないことがある。
- ・ルーチンワーク、ダブルチェックなど具体的な対応
- ・本人のキャリア形成もあるが、会社として支障が出ないように。
⇒発達障害者は光、音など等に敏感な人もいるため、環境整備も含めて配慮をする。
本人のミスを咎めるのではなく、働きやすいように配慮をする。

②業務起因性の元々パフォーマンスが高い人であれば、業務や人間関係等の対策をすることで、

対象者のパフォーマンスやメンタルは改善する。

- ・休ませて良くなるのであれば、他の業務に転換する。
- ・職場の人間関係であれば、人間関係を調整する。
- ・時間外労働、質的負荷が高い場合は業務を改善する。

個人の問題であれば、キャリアのミスマッチとしてキャリア支援に対応を切り替える。

- ・メインの業務は問題ないがそれに付随するお客様対応が苦手という人は、この先やっていけるのか?そのあたりも含めて面談で話をする。

メンタル不調は人員災害になる可能性があり、会社として改善が必要なこともある。

- ・不調がひどく休職になる前に、通院するなど早期に対応をする。

戻った職場先の管理職、スタッフに対しても支援もする。;職場復帰の手引きを参考にする。

職場を見学して対象者や周囲の様子をみてる。他に不調者がいないか、アセスメントもできる。

“何かあったときにすぐ相談できる体制”になるように産業看護職の顔を知ってもらう。

(職員と話すきっかけを作る、産業医や衛生管理者の職場巡視に同行する、など)

グループワークを通しての感想など

産業看護職として発達障害の本人、サポートする同じ部署の職員も含め部署全体を支援する必要があることを学んだ。また、日頃から何かあったときに産業保健師や産業医にいつでも相談できる関係性を構築しておくことが、メンタルヘルス対策において大切だと学んだ。

グループNo.

11

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

※ここには、テーマカテゴリに沿って意見交換した事例やコメントを列挙します。

そのなかから話し合いで絞り込んだテーマを、下の枠内に書いてください。

- ・担当者などが理解がないとなかなか進んでいかない
- ・外部からだ産業医との連携が大切
- ・研修ではどういうところを気を付けていること
- ・WEB研修の操作が苦手
- ・管理職研修で話す内容、ネタ切れ
- ・新入職研修で何を話しているのか
- ・いつ仕事辞めようかな、離職のタイミング
- ・仕事で困っていることはない、職場の先輩や医師などに相談して溜めない
- ・フリーランスはどうか?
- ・ご自身の強みは何か

グループで考えたテーマ

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見 (要因、効果、支援策など)

※ここには、絞り込んだテーマに対する意見、対応策、支援方法などを自由に書き込んでください。

- ・研修は参加型、アイスブレイクでいいところを言ってもらう、グループ討議
- ・WEBや対面などではクイズや動画を入れたり
- ・標準的な資料があるので、それに沿ってしゃべっていく、ちょっと変更したり。
- ・参加者によっては、好みよって厳しい評価もある
- ・画面OFFもいるが、出してもらったりしている
- ・声かけしながら進めている
- ・WEBの知識が乏しいため、今回のようにグループ分けて
- ・管理職研修については、ハラスメント、Z世代に対する理解(特徴)
- ・Z世代とはどんな定義か?から始め、話題になっていることを先に聞いておく
- ・渋谷の109ラボがZ世代を研究しているので、そこの調査を使ったりすると聞いてくれる
- ・どんなことに興味を持っているのか、自分でワクワクを作る
- ・トヨタの事例から、コミュニケーションエラー
- ・何回も練習して、事前準備をしてから望む
- ・嫌々していると伝わるので、いかに楽しむか
- ・自分のものとして、自分も興味があって、相手も知りたいんじゃないかというものを取り入れて
- ・何をどう伝えるのが大切、できるだけメモは見ないように、失敗してもいいようにメモを作る
- ・うまくしゃべろうとか、100%伝えようなど自分の欲は出さないようにする
- ・完璧でない自分を出すことで、楽になることもある
- ・新聞とかニュースをよく見てアンテナを張る、産業保健として話を展開していく
- ・実際働きだしてからギャップ、先輩に何を求めるか
- ・ヘルスリテラシーなどの要望も会社からあり、新入職から健康情報について話す
- ・新入職で聞いた意見を管理職研修で使用したり
- ・そういう考えもあるよねという返しをする、否定しない
- ・番人ウケは難しい、WEBや対面ならではの工夫をする
- ・社内の変化が見えてくるので、やりがいがある
- ・社長も含めて年下なので、何でも言える、産業保健やっていると鈍感さも必要になる場面もある
- ・自分自身が産業保健が好きで続けているが、従業員様からエネルギーをもらっている
- ・学ぶことが好き、ワクワクしないとモチベーションが保てれない、何でも前向きにまずはやってみる

グループワークを通しての感想など

- ・色々な話をきけて良かった。参考になる内容が沢山聞けた。
- ・自分の環境が恵まれているということを再確認した。
- ・困っていることを言えて、アドバイスをもらえ、日々の業務に活かしていきたいと思った。
- ・いろいろな産業保健の働き方を知れた。

グループNo.

15

テーマ 産業看護職としてのやりがいや楽しさ

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

【メンバー】

バックグラウンドの違う4名（産業看護1年目、行政経験、経験35年）

【内容】

- ・無関心層へのアプローチをがんばって、成果が出たら嬉しい
- ・正論がきかない人たちが「自分が変わろう」と思えた時のやりがい
- ・相手の行動変容につながった時にやりがいを感じる
- ・自分で変わりたいと思わないと、続かない
- ・どうやったらアプローチできるか考えるのも楽しい

肝は何か？

- ・面談対象者の横のつながりもある（指導内容の共有など、コミュニティとなっている）
- ・本人のきっかけが訪れるまで、種まきを続ける地道な活動の大切さを実感
- ・個人支援、集団支援、研修会（90分1単位）知識だけでなく、ツールの活用
体を動かしたり、チェックシートを利用したり、楽しく参加できるものが有効
- ・相手の時間をいただくことのコスト意識を再確認
ボランティアではなく、専門性をもって成果を見える化することが大切
- ・短時間の面談時間の活用
- ・今健康に問題ない人も対象者であるという意識が大切
元気な過重労働者や、職場の情報を意識的に持つておく
例）派遣社員さんの情報網がすごい。社員の体調等情報通。つながっておくと生きた情報がえられるかも・・・？

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策など）

- ・データの悪い人だけが対象ではない！
- ・良い人にはどんなことができるだろうか？
- ・どんな健康レベルの人も対象。自分の受け持ちであるという意識。
- ・結果の良い人には、何が秘訣か？
- 自分の存在を知ってもらうことが大切。
- ・赤紙（健診結果）＝産業看護職、具合が悪いから会う人ではない！
- ・衛生委員会への出席・定期的な相談日の設定・広報活動

グループワークを通しての感想など

やりがい、楽しさについて考える中で、やはり対象者の行動変容など成果につながることも大切だと感じました。グループワークを通じて効果の出る産業看護活動につながる日々の活動・考え方を深められました。

S

グループで考えたテーマ

やりがい・楽しさ

グループNo.

16グループ

テーマカテゴリ

業務において困っていること・悩んでいることなど

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

【フィジカル対応について】

・特定保健指導は外部に委託しているが、対象に漏れている方の保健指導に手が回らない。受診勧奨に追われていて、システム化されておらずアナログでの対応。平均年齢も高く基礎疾患を持っている方が多い。若い社員の保健指導をしたいのに手がまわっていない。

・特定保健指導の実施率が低くて、対象で申込んでない人に対して、封書を渡しつつ15分程度の保健指導を昨年から始めた。30人くらい実施。

書類のフォーマットがなく、1から作らなくてはいけない。

【健康管理体制について】

・保健師1人職場で手が回らない。

・立ち上げのため、社内に安全配慮や休職者の体制、就業規則等が全く整備されていない中で、何から手をつけていいかわからない。

・産業医が外部委託でその都度都合がつく先生が派遣されるため、一貫した相談ができずに困っている。

・メンタルヘルスの専門医がない。相談しても「どうする？」と保健師に聞いてくる。自傷他害のある人の対応、判断ができずに困っている。

・明らかに就業が難しい方でも復職可の診断に基づき、産業医が簡単に復職可の診断を出してしまう。

・産業医がアルコール依存症で手が振戦している。前任の産業看護師にパーソナリティ障害があり、社員の相談を受け付けなかった。結果、自殺者や訴訟に至った人が多数いるが、会社も消していた。

グループで考えたテーマ

困っていること・悩んでいることへの対応策など/やりがいに関するさまざまな意見（要因、効果、支援策など）

【メンタル不調者の対応について】

・発達障害、双極性障害、パーソナリティ障害の社員への対応。ODやリストカット、飛び降り自殺をほめかしたりするケースも多い。

・安全配慮義務と守秘義務のどちらを優先させるべきか迷うケースが多い。派遣保健師の立場であり、産業医も匙を投げてしまう状況

・双極性障害で自殺企図のあるケース。訪問看護も導入されているが、薬の自己管理ができず、自己中断やODもしてしまう。

【対応策、意見】

■体制整備

・立ち上げ業務の第一歩として、メンタルヘルス専門の相談窓口を立ち上げる

・困難ケースに対応できるようにするため、産業医や産業医委託業者の変更を検討。プライマリーアシスト等の派遣会社を活用し相談・依頼する。

■ケース対応

・主治医が把握していない事例性もあるため、連携が必要。適宜、同行受診も行う。

・復職が困難と思われるケースはリワークを検討する

・休職中のアプローチ・・・産業医の判断に基づき必要な場合は月1で来社して面談実施している。復職後の面談は保健師がやっている。

・若手社員での自傷他害ケースは、社員の母親に来社してもらい説明を行った

・裁判や訴訟につながりないケース・・・医療職が関わりすぎると万が一の時に責任を負うことになる。

しかし会社として把握しようとしていない場合も責任が問われる可能性あり。派遣保健師は責任の範囲が決まっているため業務指示監督者へ相談しておくとの良いのでは。

※対応記録を残すことが大切

※一人で抱え込まず、人事をまき込むこと

グループワークを通しての感想など

・健康管理体制が整備されていない企業で働く保健師の方も多く、自身の職場環境が恵まれていることを知った。

・様々なバックボーンをもつ保健師の対応ケースや意見を聞くことができ、参考になった。