

グループNo.

A

アパレル 靴のD  
かり 靴工場 (靴のD)  
ニシキ 物流系の会社 OH3年目  
マツダ パソナ HP6年目

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)

テーマカテゴリ

業務で悩んでいること、悩んでいること

業務支援  
キャリアアップ

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

木下) 業務委託、会社に入り込む 組織改善の責任、連携、(他部署との連携はusara?)  
 週5日、7ル7ル。OPも稼働。 東京1471人。MH相談5件/月。  
 NS3名 (東本)  
 西本) 業務委託の補充。  
 上司の理解、  
 社内HP  
 グループ会社と連携、  
 経営者、経営者。  
 社長8月~  
 経営者管理担当者。  
 OP非常勤、  
 MH主治医。

グループワークを通しての感想など

グループで考えたテーマ

グループNo.

2024.2/4

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)

B

テーマカテゴリ

無肉心層に対するアプローチ / 健康経営と産業看護職の関わり

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

産業看護職 1年目のオウ  
(化学工場) 働き方について

- 健康経営を取りこぎが目的とわかっていないか?
- 禁煙率が高い(27%) → みんなで事業を進めたい → 隠れて吸う人がいる
- 部長の喫煙者 → 意見が本人や社長の耳に入り → 就業時間禁煙へ
- 月に1回禁煙デーにする
- 禁煙はトップの理解が重要では?
- 産業看護職だけが旗を振っても重くない
- メンタルヘルス → 職場によって 働き方が悪い → 労災が多い
- 面談に呼ぶことが難しい。仕事優先 → 健康診断の会場をつかえて面談実施 (1ヶ月かけて面談実施)

○ 喫煙者全員面談 → 数十名 → 労生管理者、カンパニーの考えが一致 → 数値目標を定める (禁煙対策) 入社して3ヶ月で取り組み、現在3年目実施した。



- 労生管理者と目標を同じにして一緒に取り組む。本当は組織のトップが理想だが、身近な専任職を巻き込む → それは禁煙だけではない。産業医を上手に活用
- 仲間づくりについて → 工場長と話す。工場長の命は健康教育を実施 → そこからたがが相手にヒットするようなワードを持って接触をはかる。
- ↑ ↓
- 存在のアピール → 安全衛生委員会に参加し、看護職も問題提起、提案をしていく。会合には全員に挨拶を行う。時間にはかかるがアピールを続けていく。会社にとってやばいこと、必要だと発信していく。セリロはたくさんある。→ データの見せ方。職場の雰囲気が悪くてメンタルヘルス、労災が多い → そのようなアプローチはアピールポイントになる。今年をつけるべきこと!
- 何が出るとかと一緒に考えていく姿勢をアピール。面談などの機会を最大限利用して声をかける。健康診断の最後を保健師ブースにする → それをやると目的などがわかるように相談してから。地道な活動によって話しやすい人から他の社員へとつながり広げていくことである。

グループで考えたテーマ

産業看護活動を進めるか

グループワークを通しての感想など

- 普段聞けなかった話を聞いてとて学びにであった
- とて実践的 内容が沢山のあった
- 企業によって違いはあっても、産業看護職としてやるべきことの根本は同じ
- 刺激を受けた。
- 対面で話し合う機会は大切 (オンラインもいいけど...)

グループNo.

C

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)

テーマカテゴリ

様々な職種の手続き

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

派遣事業 - 同様の困り  
本人は困るが... HP 受診を可めるとは??

増える中で生産性低下?  
回数増えれば 賞状が 同様の 搬入し  
同回へ 対応可...

職場環境改善: (人) 1572 ユニフォーム  
上司の 同様の 対応可...

ハラスメントの 発生理由  
アセスメント 理由  
報告への 返信  
上司は 入った 対応可...  
理解可... 同回も 対応可...

勤労者 自身の 仕事と 生活の 両立...  
ハラスメント 予防... 対応可...

SC 結果  
勤労者 データ  
健康 データ  
管理職 同様の 対応可...

健康師 4名 2700名の 従業員  
現 = 部署別  
異動前の 勤労者  
自分の 仕事と 生活の 両立...  
期待...  
成果 = 結果  
↑ ニュースに して 対応可...

健康師 取得の 目的 - 上司 理解  
Dr. PHN.  
見せ方 両立 支援  
復職の 状態の 判断  
Dr. PHN.  
メンタル、 集中力、  
心理的 負担  
全員の 対応可...  
人事、  
Dr. (外部)  
非業初 2ヶ月毎  
会社の 理解  
望ましい  
ハラスメント 発生 理由  
専任職  
個人 - 組織 連携  
安全 確保  
個人の 問題  
対応可...

グループで考えたテーマ

チームワーク 産業看護 活動と 可めるとは??

産業区 事務、 上長 の 巻き込み  
やりがい 軸を 明確に しておく  
時間を かけて 対応 可能  
健康 師と 上長 へ 伝達 可能  
法令に 対応 している こと 確認  
上司に 納得 できる まで  
健康 師 後 面接 拒否 対応 可能  
事業所 安全 確保 責任 違反  
就業 制限  
面接 時には 対象者 全体的に 見  
法令 - 武器 を 使う 可  
使 いた、 タクシグ 対応

両立 支援 目的 明確に 可  
保健師は 労働者 - 事業主 の 中 立  
自律的に 働く ための 可  
言語化 できる

グループワークを通しての感想など

話し することで 視点が 変わる  
産業看護 の 定まり 他 職種 へ アプローチ 可  
学びの 元は 似ている、 いまは 一歩 だけ 感じ  
(会社...)

グループNo.

Dグループ

テーマカテゴリ

自由テーマ 長く続けていく為に (離職防止為に)

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

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)

・今の時代はコミュニケーションが、メール、チャットで済んでいる事も多い。  
 ・中でも、産業看護の門に入る事によって、上司の御機嫌で改善された事もある。  
 (運物会やイベントでコミュニケーションをとる機会に、対応した事がある)  
 (テスト同様)  
 ・障害者の人に対応していくのも、おもしろい課題。産業看護のレベルで仕事は、ある程度は

くまとめ)

- ・産業看護職の仕事は、多岐に渡り責任も重くなっている。  
 ストレスも高くなるので、離職する人も多々。  
 その反面、やりがいにもなる。  
 勉強も、一人で頑張るよりも、SNSやツイッター等で、日々自身の知識の向上に  
 向けて勉強している。  
 ・産業看護職への期待は高まっている。  
 健康推進する為には、健康経営の理解を促している。生産性を  
 高めれば、改善して...時代にあわせて  
 時代も変わっている。社風も変えていかなくてはならない。  
 産業看護職の仕事は、おもしろい問題もあって、  
 それをうまくこなすから、一つ一つ対応していく必要がある。  
 ・1つ1つ、やっている事で、ただ、(お給料に納得して) <sup>数倍に上げて</sup> <sub>ポイントアップ</sub>  
 成果として、会社に提示している。  
 よく知っている点と、会社に示す事で、環境を変えている。  
 → 成果としてやりがいがある。  
 (目標もできるし、達成すれば達成感もできると思う)

グループワークを通しての感想など

・産業看護職の仕事は、多岐に渡り責任も重くなっている。多岐に渡り仕事は、一人で、対応できる事もある。一人の人と向き合ったり、  
 対応していくことの大切。一人で頑張るよりも、取っ掛かるところから、取っ掛かるところから、

- ・離職率を減らす為に
  - ・一人職場の教育体制が、とらえ方が違う。
  - ・年齢層によっては、看護で教育を受けている人いる。  
(若い世代は、教育されている)
  - ・実際と、学校の勉強とは違う。法科も、覚えていかなくてはならない。  
それと、理解していくのも、大変。SNS、ツイッター等で、勉強している。  
(ガチ勉強) (金澤英紀先生)
  - ・化学物質 法改正による。→ 対応する人も、化学物質管理者の資格を取らなければならない。  
仕事として、化学物質を使う。ポイントとして、業務で使う  
場合のリスクがある。対応は、進んで、シートで、リスクを  
とらえている。
- ・産業看護職の  
 化学物質管理者と  
 関わっている。  
 → 責任も重くなっている。  
 産業看護職の仕事は、多岐に渡り、業務もある。(衛生管理と関係なく、仕事もある)  
 日々、業務が増えて、対応もあわせて、  
 一緒に頑張る必要がある。
- ・健康経営への理解。産業看護への期待も高まっている。  
 社長のマークがある。就職の基準も、新しい人も入る。
- ・年齢を重ねても、人に感謝される仕事といわれた。  
 採用コストを減らす為には、自分の頑張りに、感謝。
- ・健康 + 生産性 + 健康度 責任も重くなる。67歳以上で、働き続ける。高齢者も、働ける環境を整える。  
 健康推進する為には、  
 上司の人から、お話を聞くと、その時間と、悩んでいる。  
 上司の人の理解がある。話も聞ける。いいね。
- ・今の子と、社風も変わって、メンタルも弱ってきている。  
 解雇時代の教育を変えていかなくてはならない。

グループで考えたテーマ

グループNo.

E

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)

テーマカテゴリ

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

困っていること

- ・システム
- ・2300人未満社員が1人10人
- ・健康診査と保健指導に悩んでいる。
- ・ストレスチェック? 外注 結果がわからない
- ①どこまで産業医面談 (2名以上) 月1回 2時間
- ②健康診断を受(た)た(ら)どうして?
- 大阪 京都 兵庫 奈良 和歌山 128 拠点
- 産産医 月1回 (2時間)
- 追加で4日ほど増やしたい
- ・10月入社 (NS)
- ・若干社員の休日が短い

経験について

- ・(行政で)PC業務、システム
- ・産科(病院)、行政、企業 etc (何でも経験会になよ)
- ・対象が病人から一般社員にかちよ
- ・一斉に働くのも一般事務や理解がない人も **1人職場**

グループで考えたテーマ

- ・就業規則
- ・法律に詳しくない部署 (法務) が 社労士
- ・健康診断 (新) の就業判定
  - 健康診断機関を1か所にし(1社)
  - 就業判定を1社に依頼する
  - システム一元化する
- ・法令違反がないか コンプライアンス違反がないか 整理する
- ・お礼状 プラットフォームする
- ・人事、総務 (事業者) と自分たちでやること (分ける)
- ・外部コンサル
- ・産産医、保健師を増やす ) 利用者 理解者を増やす
- ・コンサル 専門医 (契約がないと地域医)
- ・看護職と2人で (病院NSを連携するなど) をよ
- 専門職 干渉の1員として
  - 診療情報提供書
  - 本人の同意書
  - アンケート作成
- 病院を倒しては駄目。
- 新しく企業が働きやすい環境を作りたい。

グループワークを通しての感想など

グループNo. **F**

テーマカテゴリ **小規模企業 20名の10人1人アポイント**

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

- ・グループで話し合い、書記を決めてください。
- ・書記はこのファイル「組織強化委員会 交流会 グループワーク」をzoomブレイクアウトルーム内で共有し、話し合った内容を書き込んでください。
- ・書き込んだファイルは、ファイル名の最後にグループNoを付けて保存し、2024年2月5日12:00までに、[soshikikyoka@gmail.com](mailto:soshikikyoka@gmail.com)までメールで送信してください。

※このテキストボックスを含め、各枠内の説明文など不要な文字は削除し、グループワークで使用してください。

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。

- 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にどんな支援をしているか など

会社へのIT化... 基盤高... 情報... 先... 会社から健康... 講話... ストレス... 健康... 10年前... 健康... 10年前... 健康...

会社から健康... 講話... ストレス... 健康... 10年前... 健康... 10年前... 健康...

グループワークを通しての感想など

グループで考えたテーマ

グループNo.

G

テーマカテゴリ

業務負担、責任が定まらない、チームとして、経営に携わってほしい。

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

診療所	産科経営
NS: 3名	保: 3名
保: 2名 + 1名	

会社のニーズ  
 百何でほしい、  
 診療は産科のみ → NSの役割決まる  
 産科直営の理直な  
 産科経営やりたい、139もやるから...。分業で進めている。

人事  
 専任産科医  
 院長:  
 産科医: 診療医、安産助産、  
 ナース: 保 → 嘱託 Dr

⇒ 問題  
 産科医(産科)が会社のニーズに合っていない。  
 産科経営を行う中で有資格者としての役割を明確化、業務整理、  
 時代に合わせた組織作り、  
 女性も自分の理直なまま進めたい。

⇒ 課題提議する  
 ① 上長が順に変わる  
 ② 代り上長になる仕組みを提案する  
 ③ 139(産科)の役割を  
 ④ 産科医自身が  
 ⑤ あるべき姿を確立させておく、具体的に仕訳化する  
 → 役割を委任する、できる限り、 → 責任を卸す  
 ⑥ できていないことをフォローする、見える化する → 組織で仕事を活用する  
 ⇒ ホスピタル

グループで考えたテーマ

産科医(産科)内で会社のニーズに沿った業務負担を行うためには...

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)

業務負担が定まらない。

ストレスは、健康とは  
 別  
 別  
 不安定な仕事、責任ある。Q&Aに悩む  
 → 一般の人に分かりやすく 管理職の理直な  
 分かりやすい情報発信  
 産科医の立場から  
 伝えているところを聞いてみる  
 伝えている。

グループワークを通しての感想など

産科医の視点、役割について、様々な立場の看護職から意見を聞けることで、学びが深まった。  
 ホスピタルの視点に目を向けること、組織で仕事を進めることも、産科医、看護職の役割とあるとの意見が多かった。

グループNo.

H.

テーマカテゴリ

やりがい

困っていること・悩んでいることなど/やりがいなど

グローバルスタンダードに合わせる。  
 → 明確な目標、トレーニングがしっかりある。英語(言葉、土地) 社内で金で買えない。  
 誰に聞いてもいいから... 共通のことで話せる。マニュアルがない。  
 → 高いプロセスにたがって、これ。  
 業務の見え方、いかにやるか。どこでやるか。プレゼン、フォローアップ。  
 どの目的に抑えられたか  
 経営的視点、データワーク、データ分析、共通言語、  
 データを上手に使う、マーケティング、競合の視点  
 3つ 企業人として、  
 セミナーフィールドで戦えるか、視野が広い  
 学ばせて最短距離で伝えることと嬉しい  
 ギャップ分析、バージョンをこえる、  
 ストレス4要素の結果 → 変化を促すための3つのポイント → アクション → 変化。  
 ⇒ 業務を促進  
 バージョンは現状把握 → あるべき等 → どのようやるか。  
 人材、10年かかる。セミナー、  
 予算  
 書き出し  
 1/4 優先順位  
 セミナーセンス、その1人  
 社長がやるべき → 上司、人間関係、マネジ、自分を売り、3要素、  
 専門職  
 1/4 ためにやるか、  
 2つ、10分 郵送 → 3要素、評価者は誰か、山を前にいく。

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)

- ・ 業務の見え方、やりかたで行うことが必要。そのためにプレゼンテーションや提案方法を見つける。
- ・ データを分析する。それをいかに活かすというところ、評価でどう状態にするか、やりかたをどうするか。
- ・ 1/4のためにやるかという目的をどうにかする、事業を動かす。タスク。
- ・ 自分自身を伝えるキーパーソンを見つけることで評価を上げる。フィードバックをもらう。
- ・ 見える化することが大切。
- ・ 書き出す、やることを出す。1/4を繰り返す。
- ・ 自分を3要素にするために共通言語を使用する。

グループワークを通しての感想など

- ・ グループワークを通して出会いがありとても有意義でした。
- ・ 改めて、目的をどうにかする機会にありとてもおもしろい。
- ・ 自分を3要素にするのが大切だと思えました。

グループで考えたテーマ