

小規模事業場の産業看護の展開（第1報）

～サービス導入時期の産業看護職の視点～

飯塚 晶子^{*1}齋藤 玲奈^{*1}岡部 英男^{*2}

1. 背景

労働者の約6割は50人未満の事業場に所属し、小規模事業場の労働衛生対策の強化は喫緊の課題である。A機関は労働衛生機関兼健康診断機関であり、事業場と契約し、産業保健サービスを提供している。C事業場は職員数44名で、B市内7カ所の事務所に分散し、業務は高齢者人材派遣業である。産業医選任はなく、事業場に初めて係る産業保健専門職として、保健師業務を受託した。

この過程で、サービス導入時期の小規模事業場の支援について、産業看護職に求められる視点を検討した。

2. 実践の経過

(1) 契約時の状況

2018年8月 C事業場担当者からA機関の営業担当者に、職員の健康管理を充実させたい、B市独自の健康経営認証(以下健康経営認証とする)を取得したいと相談があり、営業担当者と保健師がC事業場を訪問した。なお、訪問時には担当者の要望や契約動機を確認し、情報は、労働衛生対策の体系に沿って収集した。

担当者からは相談窓口の設置、全員面談、健康セミナーを開催し、B市の健康経営認証を取得したいと要望された。地域産業保健支援センターの活用もできるが、年間をとおして職員、担当者ともに継続的な支援を受けたいと希望され、A機関との契約を検討しているとのことだった。

現在の体制は、総務課長を中心とした、係長2名、事務職1名で健康推進を担当し、全員が他の業務と兼務。今後は衛生委員会を設置したいと考えていた。体制づくりとともに職員への健康支援を進める段階であった。そのほかの状況は有害業務や過重労働はなく、ストレスチェックは未実施。過去にメンタルヘルス不調で休業した職員はいたが現在はいない。しかし、担当者は少人数職場で人間関係がストレス要因になっているのではないかと考え、メンタルヘルス支援の必要性を感じていた。また、健康診断は定期健康診断と健康保険組合の生活習慣病予防健診を実施していたが、がん検診等の制度を活用するとより充実できると見込まれた。

(2) 保健師業務契約の概要

2019年1月 A機関の標準的な保健師業務委託契約を締結した。委託業務は保健師活動 月1回3時間(年間12回)で、具体的には総合健康管理業務の推進と事後指導、健康教育、年間を通した相談窓口の設置、職場訪問等である。C事業場との協議の結果、2018年度は、職場訪問により、各事務所の状況や職員一人ひとりの健康問題を把握し、事業場のニーズを情報収集すること、個別への保健サービスの提供による職員との関係づくりを目的に、職員の全員面談、相談窓口の設置を優先することとした。2019年度はそれに加えて集団健康教育を行うことを計画した。

(3) 契約後の状況

計画のとおり、A機関の保健師は2019年2～3月に、各事務所を訪問し、全員面談を実施。企画から実施までC事業場担当者と連携した。相談窓口への

*1 神奈川県予防医学協会 健康創造室相談課

*2 神奈川県予防医学協会 健康創造室室長

自発的な相談はなかったが、全員面談後の個別の健康問題を継続的に支援する機会として位置づけて、A機関内で相談を実施した。

2019年4月の保健計画打合せでは、職場訪問により把握できた職場環境等も含め、健康診断結果・生活習慣調査票の集計結果や全員面談の様子を報告し検討した。A機関からの情報提供は個人が特定されないよう実施した。当面は健康関心度の向上や個別の問題解決を目的とした全員面談と健康セミナーを実施し、今後は健康経営認証のランクを上げることを活用し、労働衛生体制の強化や集団の健康課題への対応を行う予定である。

3. 結論

- ①導入期はアセスメント段階であるため、担当者の情報から暫定的に健康支援を計画し、実践の過程で得られた新たな情報から健康課題を抽出し、事業場と共有する。特に事業場外からの支援で産業看護職の活動時間が制限されるため、担当者からの情報提供は事業場の状況を知る貴重な機会であるが、さらに産業看護職の職場訪問や個別面談、集団健康教育などの実践での観察と合わせた多面的な情報収集が必要である。
- ②産業看護職が職場不在時の、職員や担当者の事業場内外の相談窓口を設置し、活用していただくように、働きかけることが重要である。