

令和4年度保健師・看護師学習交流会

滋賀産業保健総合支援センター

日時 令和4年12月9日 14:00-16:00

会場 参集型（滋賀・京都・奈良・和歌山）+ オンライン（YouTube ライブ）

開講挨拶 滋賀産業保健総合支援センター 副所長 吉川昌毅

企業内の産業保健スタッフとして、新型コロナウイルス感染対策、長時間労働やメンタルの相談、健康診断後のハイリスク者への保健指導など重要な役割を一人で担うことが多い保健師・看護師について、その知識習得のためには、他の企業で働く仲間との交流や学習会参加が欠かせないことから本学習交流会を開催するに至ったこと、また、コロナ禍により大規模なイベントが控えられる中で、地方の小さな会場であっても、会場同士をオンラインで結ぶことによって、同じ空間、時間を共有し、地域の枠を超えた新しい形のイベントを今回京都・奈良・和歌山の各産業保健センターとの協力の下で開催できたことなど、4センターを代表して滋賀産業保健総合支援センターの副所長が開講挨拶をさせていただきました。



第一部 学習会 14:00-

テーマ 野菜で実践！健康経営！～取組みの実例から最新の研究まで～

講師 カゴメ（株）健康事業部

管理栄養士・健康経営アドバイザー 北田千晶先生

学習会の様子

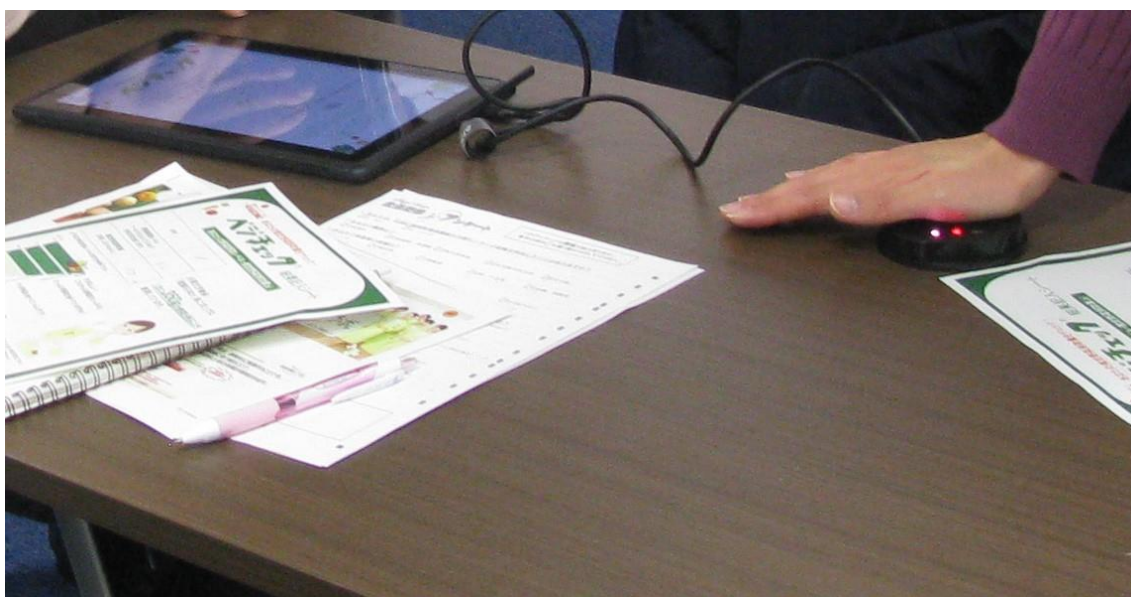
カゴメ（株）健康事業部 管理栄養士・健康経営アドバイザーとしてご活躍の北田先生を講師にお招きし、講師ご自身の健康経営に関する調査研究・データ解析の結果から、野菜摂取量と労働生産性の関係について解説をして頂きました。

健康経営を進めていくうえで社員の食生活改善や野菜摂取量は大きなテーマであり、会場にお集りの皆さんも、北田先生のお言葉をひとつひとつメモを取り、真剣な眼差しで講義を受講していました。



ベジチェック体験

講義でご紹介いただいたたかゴメ（株）の健康サービス事業の中でも人気商品のひとつ、日常の野菜摂取量を手のひらをかざして簡単に測定できる「ベジチェック」について、会場の皆さんで体験いただきました。



第一部 質疑応答 15:00-

本学習会にあたり、事前にいただいた質問について、長澤専門職から北田先生へ質問させていただく形で伝えさせていただきました。



質疑応答

長澤専門職 1:00:25

事前にご質問いただいている質疑応答を、私と北田先生で進めさせていただきます。質問は5問 ございます。

長澤専門職 1:02:15

それでは、今から先生5つの質問をご質問させていただいてよろしいでしょうか。

北田先生 1:02:22

はい、よろしくお願いいたします。

質問① 企業の労働者（特に日本では？）には、健康経営の基礎となる「法令順守（健康管理）」「安全配慮義務」は、「会社の仕事」という意識がまだまだ強い傾向があると思われます。また、経営者、人事労務部門も、社員の健康増進が経営に寄与するという考え方に乏しく、産業保健スタッフに丸投げの傾向も、まだ見受けられるところです。会社の意識改革のために、保健師・看護師として、何から取り組んでいくべきでしょうか。

長澤専門職 1:02:23

よろしくお願いします。まず質問の1つ目です。

企業の労働者、特に日本では、健康経営の基礎となる法令遵守、安全配慮義務は会社の仕事でしょうということで、また逆に経営者側の人事総務部門も社員の健康増進が経営に寄与するという考え方に乏しく、産業保健スタッフに丸投げというような傾向もまだまだ見受けられるところです。

会社の意識を変えるために、看護師、保健師は何から取り組んでいったらいいのでしょうかというご質問です、よろしくお願いします。

北田先生 1:03:16

はい、ありがとうございます。やはり、同様の悩みの方、たくさんいらっしゃるかと思います。理想論を言ってしまうと、1番の近道は、その会社の経営層トップに理解いただくことなのですね。

というのも、やはり、いろんな健康施策を打っていく上では、予算が必要不可欠になってきます。

ただ、健康施策が必要だから、じゃあ、トップにやってくださいって言うだけでは、なかなかトップも動いてくれないと思うのです。その時にはですね、ぜひ、健康経営に取り組まないと、逆にコストがかかるんだよ、といったところをご説明いただくと良いかなと思います。

例えば、ちょっと私のお話で恐縮なのですが、今日の公演の時にお話させていただ

いたように、では野菜が足りなかったら、具体的にどれくらい、この会社は損失額を垂れ流しているのかといったようにですね、実際の損失額まで、計算してトップに提示すると、やはりトップは動きやすいかなと思います。

具体的な損失額も非常に単純な計算方法ですので、是非、今日の配布資料、後半の方を見ていただくと、具体的な損失額の計算方法も出てきますので、ぜひ金額を提示して、トップにご提示いただくと、トップもちょっと動かざるを得ない状況になってくるんじゃないかなと思います。

とはいえ、どうしてもやはり経営層の理解が難しい場合、結構トップとの距離があって、なかなか、お話する機会がない場合っていうところもあったりすると思うのです。まあ、そんな時にはですね、まずは、実績を積み上げる、小さな実例を積み上げるころってというのが非常に大事になってきます。ここで大事なのがじゃあこんな実例積み上げました、やりました、健康経営やりましようっていうだけでは、なかなか動いてくれません。

やはり PDCA サイクルを回すように、この施策を行ったから、どんな効果が出たのか、あの効果の測定方法まであらかじめ計画して、あの健康施策実施されると良いかなと思いますし、さらに、欲を言えば、数値で見える化できるものというのが、非常にやはり KPI として、非常にわかりやすいですので、何か健康施策をするときには、やったら、やりっぱなしではなくて、やったら従業員の意識がどう変わったのか、事前事後のアンケートを取るなり、簡単なアンケートだけでももちろん結構です。

そういった小さな実例を積み上げて動かざる証拠として、トップに突きつけるといったところから、始めてみるのも良いかもしれません。

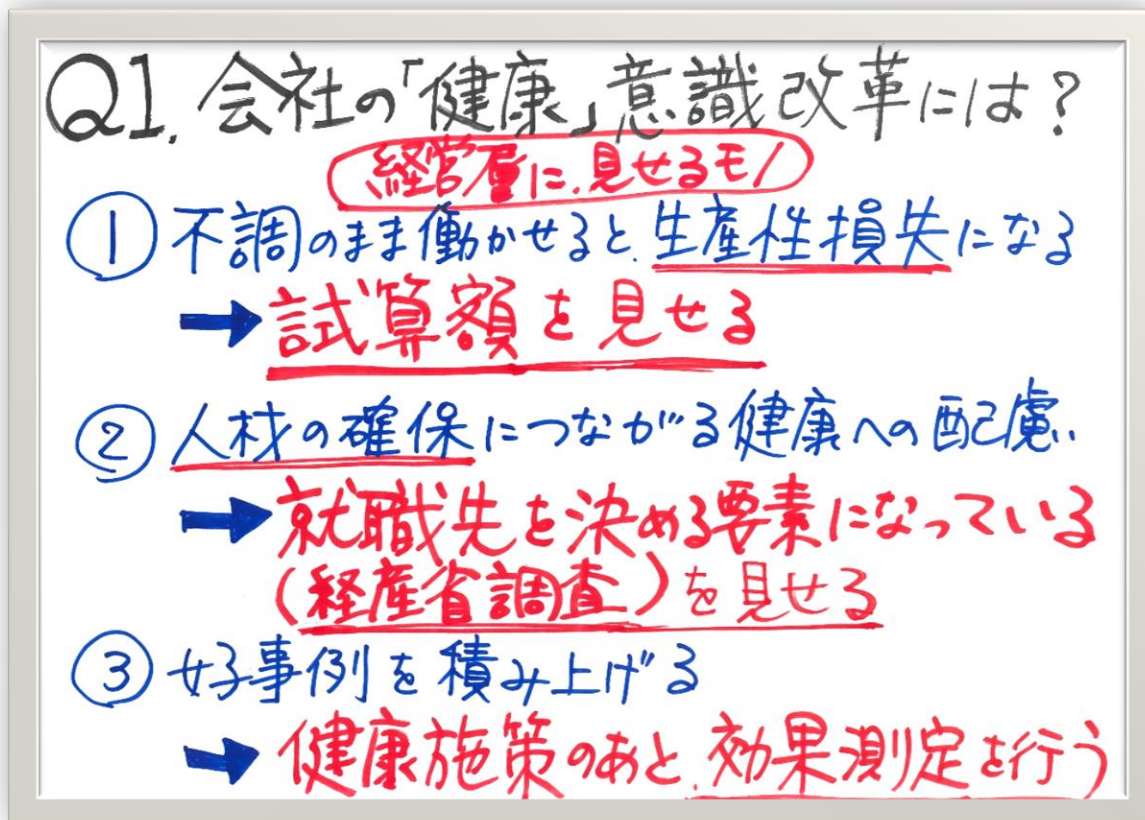
ぜひ、経営層の判断となる材料を皆さん自身で、なかなかお忙しい中、難しいと思うのですけれども、小さな事例を積み上げていっていただけいただければと思います。

ぜひ方法でお迷いの方は、弊社でも万全のサポートをさせていただきたいと思いますので、あんまり言うところちょっと CM になっちゃうので、あまり言えませんが、もし、お悩みがある方は、終わった後に個人的にご相談していただければと思います。

長澤専門職 1:06:39

ありがとうございました。まず質問の一つ目です。このように今の先生のお話のポイントを書き上げてみました。手書きですいません。

こういうことでよろしいでしょうかってことを、ちょっと読み上げてみたいと思います。



会社の健康意識改革には、経営層に見せていただきたいものがあります。まず、1つ目不調のまま働かせていると、生産性損失になるという資産額を見せていく。

これは、あまり難しいことではないということで、健康経営に取り組んでいただくと、計算方法が簡単にできるということです。

それから、2番目、人材の確保につながる健康への配慮ってというのは、就職先を決める要素になっております。新卒のみならず、中途採用も、それは経産省の調査結果を見ていただく。

それから3つ目、好事例の積み上げで、やりっぱなしではない効果測定を行っていく、それは先生の研究結果でもよくわかりましたけれども、簡単なアンケートでもできるということです。1番目のご質問のお答えのポイントは、このようなことでよろしいでしょうか。

北田先生 1:08:00

はい、ありがとうございます。

質問② 企業の業績に、「健康経営への投資対効果」が結びついているデータについて、企業の事例を示しながら解説をしてほしい。

長澤専門職 1:08:01

ありがとうございます。はい、それでは、集めましたご質問の2番目に入りたいと思います。

企業の業績に、健康経営の投資対効果が結びついているデータについて、企業の事例を紹介していただきたいという御質問です。よろしくお願いします。

北田先生 1:08:27

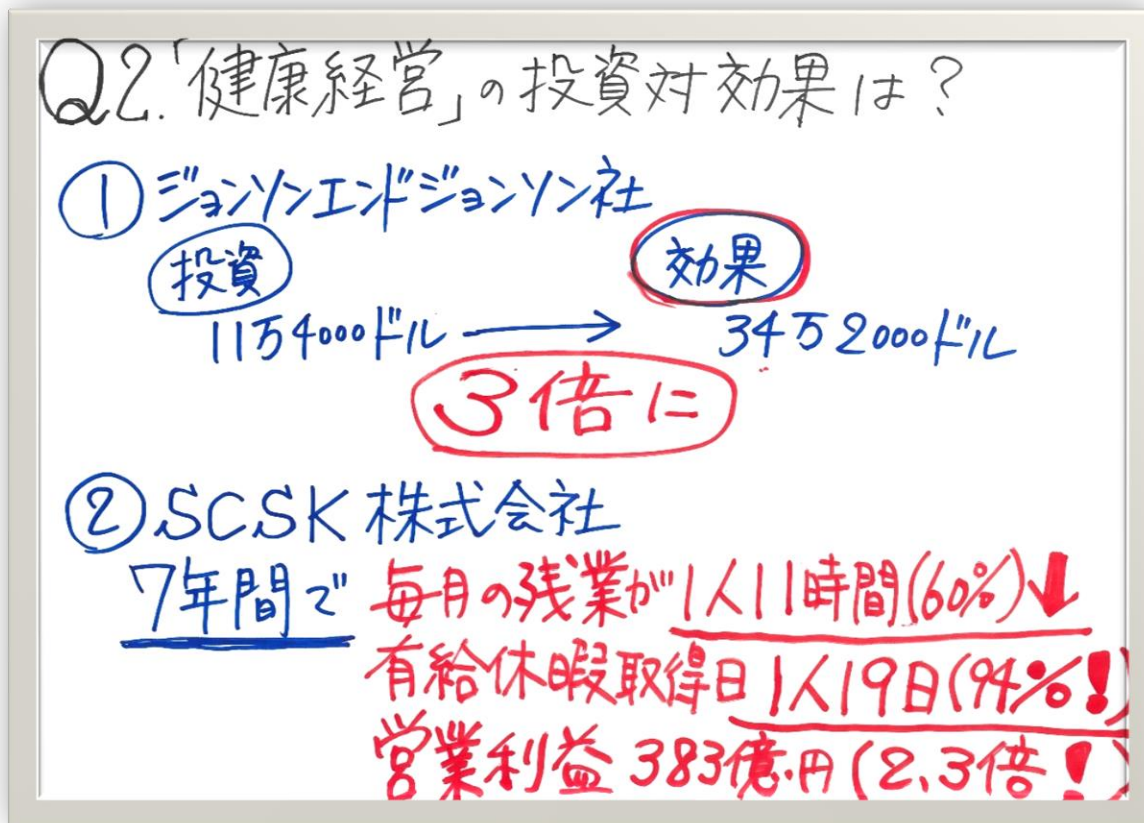
はい、ありがとうございます。先ほども、ちょっとご紹介した内容と重複して恐縮なのですが、やはりジョンソンアンドジョンソン社の、1ドル健康経営に投資したら3ドル分のリターンが返ってきたよってお話は非常に有名ですし、あとはそうですね、健康経営と言えば、SCSK株式会社、ITの会社さんなのなのですが、非常に健康経営に積極的に取り組まれている企業さんとして、非常に有名な会社さんで、元々IT業って結構残業時間が多かったりして、従業員の体調不良など、休職などに結構悩まされてきた会社さんだったんですね。

2000年代後半から2010年代冒頭にかけて、積極的に健康経営の投資というものを行ってきたところ、やはり健康経営の投資を行うことによって、実際にですね、数値として有給取得率の上昇だけでなく、売上げの収益なども実際に数値として上がってきたといった事例もございます。

詳しい数値などは後ほどのあの配布資料で表を載せておりますので、そちらをご覧ください。いただければと思います。

長澤専門職 1:09:51

ありがとうございました。



ご質問の2番目、健康経営の投資対効果はということで、代表的なジョンソンエンドジョンソン社さんは、投資11万4千ドルに対して効果が約3倍の効果で34万2000ドルが認められたということです。

それから、SCSK株式会社ですけれども、これは健康経営に取り組んで、7年間で毎月の残業が一人あたり11時間、全体の60パーセント減少したということです。

それから、有給休暇の取得日は、一人あたり19日ということで、全員取得されているのかなと思うのですが、元々65パーセントだった企業が、有給取得率94パーセントにまで上昇したということです。

それから、営業利益の方も7年間で、当初の169億円から214億アップの2.3倍、383億円まで上昇したということで、やはり継続して取り組めば効果が出るということのお話でした。

長澤専門職 1:11:20

以上、これでよろしかったでしょうか。

はい、ありがとうございます。

質問③ 健康経営に取り組む企業では、「組織で取り組む健康増進活動」に馴染まない労働者はどれぐらいの割合で存在するのでしょうか？また、「組織で取り組む健康増進活動」に馴染まない従業員への、会社としてのフォローアップや工夫をしている事例があれば教えていただきたいです。

長澤専門職 1:11:30

それでは、ご質問の3番目に入りたいと思います。

長澤専門職 1:11:39

もう、既に健康経営に取り組んでいらっしゃる会社さんもあるようなのですが、健康経営に取り組む企業では、組織で取り組む健康増進活動には馴染まない労働者がどれぐらいの割合で存在するのでしょうか。

また、組織で取り組む健康増進活動に馴染まない従業員には会社としてどのようなフォローアップや工夫をしているのか、事例があれば教えていただきたいということです。よろしくお願いします。

北田先生 1:12:13

ありがとうございます。

いわゆる健康無関心層と呼ばれる方は、会社さんによってはまちまちなのですが、一般的には3割ぐらいと言われております。

そんな方を動かした事例のうち、重要な要素、今日、3つご用意してきました。

1つ目はインセンティブの導入。当事者にとって嫌なもの、あまり興味ないのに健康施策に取り組まないといけないといったところで、やはりご褒美が欲しいですね。

といったところで、インセンティブの導入と、そして1人ではなかなかできないので、チームビルディング、そして最後は、楽しさ、この3つの要素が重要と言われております。

例えば、インセンティブの導入ですと、有名なところは、そうですね、ウォーキングキャンペーンに参加すると、クオカード500円分もらえますよといったように、もので釣るすとか、あとはそうですね、あの、私のちょっと事例にはなってしまうのですが、先ほどちょっと研究のところでご紹介させていただきましたように。ペジチェックで測る

だけで、野菜飲料3本もらえるよといったところですね。

大体、普段6割、7割ぐらいの方しか参加しない事業所がですね、事業所全員200名ちょっとぐらいの方が全員測りに来たみたいな感じで、追加で野菜ジュースくださいといったような、嬉しい悲鳴をあげている事業者さんもいらっしゃいましたので、やはり何か参加することによって、参加者自身が得をする制度といったものは、作っていく必要があるかなと思います。

2つ目、チームビルディングのところなんですけれども、やはり1人だけだとちょっとできない日があったら、もうできないからもうやめとこうみたいな感じで、結構心折れちゃう方って多かったですよね。

そんな時にですね、ちょっと弊社の事例で申し訳ないんですけども、あの、ベジ選手権といったように、チーム制で野菜摂取量のある程度の期間、2週間ですとか、1ヶ月、期間を決めて競ってもらうことによって、ちょっと食べない日があった時に、同じチームの人からお前食べてないじゃんみたいな感じで、だから、今日のお昼ご飯一緒に野菜のメニュー出しているところへ行こうよみたいな、そういったところですね。

チームの支え合いといったのも、非常にあのポジティブな効果を出すことができますし、あとは、やはり楽しくないと参加してくれないんですよね。やはり楽しさといったものも、非常に重要になってきます。

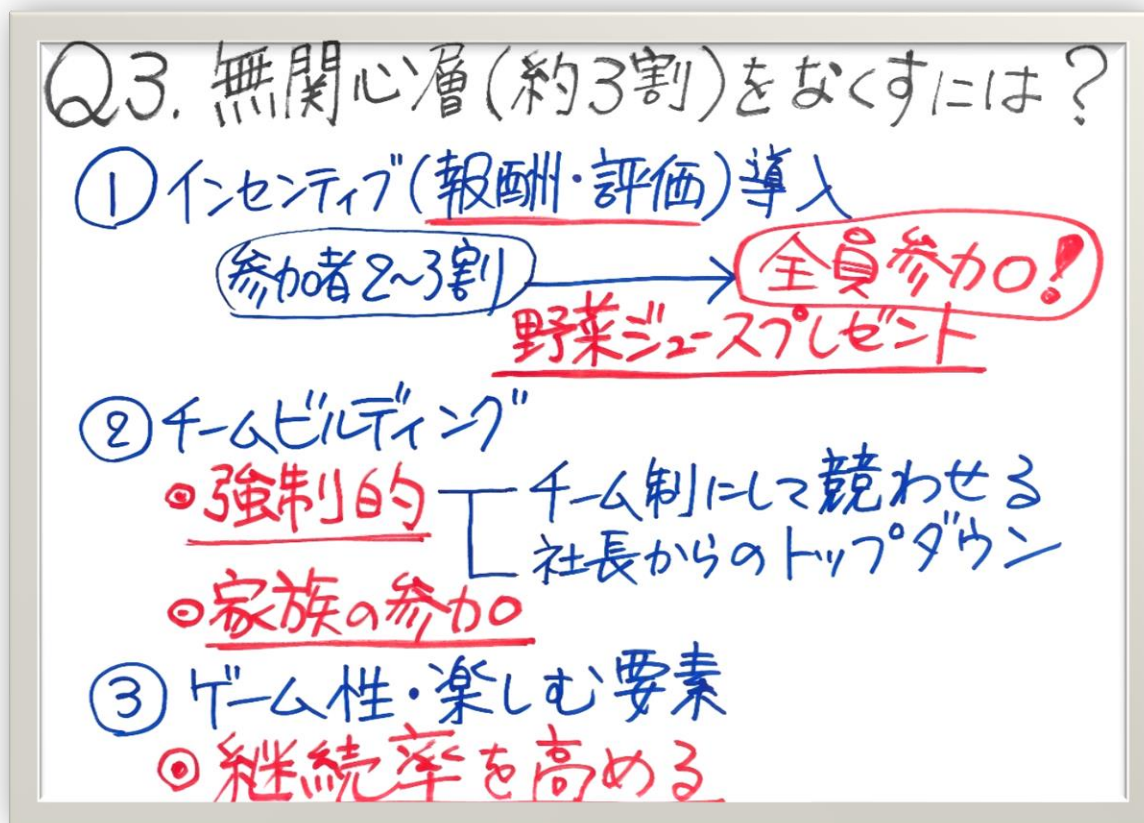
上からの命令だけで、ちょっとやらされた感といったものでは、やはり参加者が減ってしまうので、では、参加者の方がどうやったら楽しんでもらえるのか、ゲームフィクションみたいな、視点は健康施策を考えていく上で、非常に重要なかなと思います。

以上になります。

長澤専門職 1:15:02

ありがとうございました。

それでは、先生へのご質問の3つ目のポイントをまとめました。



無関心層、約3割いらっしゃるのをなくすには、どうしたらいいのでしょうかということ
で、やはりインセンティブ、報酬、評価を導入してくださいということです。

参加者が2、3割だったところ、先生のご経験でも、野菜ジュースをプレゼントしたら、
全員参加、得になる、喜ぶということ。

それから2つ目、チームビルディング、これはやっぱり強制的な側面も必要であるという
ことかなと思いますが、チーム制にして競わせる、それから、社長がその気になって、ト
ップダウンで実行する、家族の参加。

3つ目にゲーム性と楽しむ要素。これがないとなかなか継続ってということが非常に難しく
なるということで、健康経営をコミュニケーションにつなげることに上手く使っていくと、
成果が出るのかなというふうに感じまして、まとめさせてもらいました。

いかがでしょうか。はい、ありがとうございます。

質問④ 野菜ジュースは砂糖が多く、健康的ではないといったことを聞いたことがあります但实际上はどうなのでしょう。

長澤専門職 1:16:20

それでは、質問の4つ目に入りたいと思います。

野菜ジュースは、砂糖が多くて健康的ではないといったことを聞いたことがありますが、実際にはどうなのでしょう。

北田先生 1:16:40

はい、ありがとうございます。味が甘かったりするので、お砂糖が使われている方も結構いらっしゃいます。

あとは、いろんなジュースを角砂糖何個分で表してみましたといったところも、非常に影響を受けているのかなと思うのですけれども、実はですね、野菜ジュース、砂糖を添加してないものの方が多いです。

どうしても気になる方はパッケージを見てもらうと、砂糖、甘味料不使用とか色々書いてあるので、野菜ジュースが甘いからといって、必ずしも砂糖がドバドバ使われているわけではないといったところは、ご理解いただくと良いかなと思います。

あれは、実は砂糖の甘さではなく、野菜を濃縮したことによる野菜本来の甘さが出てきているのですね。じゃあ、野菜本来の甘さの糖質量はどうなんだと言いますと、大体ごはん茶碗1杯分の約4分の1程度と言われております。

なので、糖尿病とかお医者さんにかかっている方とかは、医師の指導とかが必要になってくるので、一概には言えないのですけれども、ある程度健康な方でしたら、野菜ジュース200ミリリットルのパック1日1本から2本程度ですと、そこまでの糖質量を気にされることなく、続けていただいてもいいんじゃないかなと思います。

長澤専門職 1:18:10

はい、ありがとうございました。それでは、4つ目のご質問です。

Q4. 野菜ジュースの糖分は？

◎パッケージに、砂糖・甘味料 > 不使用 を選ぶ

食品	糖質 (g)
ごはん 茶碗一杯 (150g)	53.7g
うどん 一人前	52.0g
野菜ジュース 200ml	13.7g

野菜ジュースの糖分ということで、まずパッケージの方で、砂糖・甘味料不使用を選んでくださいねということ、アドバイスをお願いしたいということ。

その上で、野菜ジュースを摂取するとき、糖質は、ご飯茶碗一杯 150 グラムで大体 53.7 グラムで、うどん 1 人前で糖質 52.0 グラム、野菜ジュース 200 ミリリットルでは、糖質 13.7 グラムということで、まあ、お方によると思うんですけども、普通の健康体であれば、1 日 1、2 本飲んでいただいて、全然問題ないということ、お知らせいただけたらと思います。

それで、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

質問⑤ 主菜・副菜として摂取する食物繊維量と比較して、野菜ジュースではどの程度摂取できるのでしょうか。

長澤専門職 1:19:19

野菜ジュースは主菜、副菜として口から食べる摂取する食物繊維量と比較して、どの程度食物繊維を摂取できるのでしょうかというご質問です。

北田先生 1:19:34

はい、ありがとうございます。やはりですね、ちょっとジュースにする過程で、食物繊維がいっぱい残ったままだと、殺菌の過程で焦げついちゃうので、結構食物繊維はジュースに加工する時点で取り除いちゃうのですよね。

なので、そうですね、大体、野菜ジュースの種類にもよるのですが、栄養成分表示とか見ていただくと、食物繊維量は、野菜ジュース1本あたり1グラムから3グラムぐらい、幅はあるのですが、そのようなものが多かったです。

では、野菜ジュース、意味がないじゃんと思われるのですが、意外とそうではなくですね、やはり、今日体験していただくベジチェックにもあの現れてきますように、野菜に含まれるカロテノイドを補給する手段としては、非常に野菜ジュースが有用です。

というのも、野菜って細胞壁っていう堅い組織に覆われており、その中に栄養がぎゅっと詰まっているのですが、野菜ジュースに加工する時点で、機械的に加熱破砕することによって、この細胞壁が壊れ、中に閉じ込められていたベータカロテンや、リコピンといった栄養素が外に出ることによって、非常に体の中に吸収されやすくなるといったメカニズムがあります。

実際に研究でも、生で食べるより、ピューレやペースト、あのジュースにさせていただいた方が、3倍ぐらい体の中に吸収されやすくなったよという研究結果もありますので、食物繊維源としては、少しちょっと心もとないのですが、ベータカロテンやリコピンなどのカロテノイドを取るよといった時には、ぜひ野菜ジュースご活用いただければと思います。

長澤専門職 1:21:20

ありがとうございました。最後のご質問の回答をまとめました。

Q5. 野菜ジュースの食物繊維量は？

野菜ジュース 200ml

野菜サラダ 一人前

◎ 食物繊維 1.2~3.3g

食物繊維 × 3食 = (1.0~3.0g) 3~9g

↓ ただし、
リコピン、β-カロテンの吸収率は加工品の方が高いともあります。

野菜ジュースの食物繊維量はどのくらいなのでしょうということですが。

野菜ジュース 200 ミリですと、食物繊維は大体 1.2 から 3.3 グラム含んでおります。野菜サラダ 1 人前ですと食物繊維は 1.0 から 3.0 グラム、ただしそれを 3 食お取りになった場合は、3 グラムから 9 グラムということで、食物繊維量の量的には、毎食、食事ですべていただく方が多いのですけれども、ただ、破碎したジュースになったおかげで、加工によって、リコピンとか、ベータカロテンの吸収率は高くなる場合もあるということでメリット、デメリットということで、お話いただければ良いということです。

長澤専門職 1:22:16

先生、これでよろしかったでしょうか。

はい、ありがとうございます

長澤専門職 1:22:24

それでは、北田先生これまで第一部ありがとうございました。

これにて第一部の学習会を終了させていただきます。

オンラインで参加させていただいた方はこれで終了となりますので、順次退室をお願いします。

退室後にアンケートが表示されますのでご協力をお願いします。

長澤専門職 1:22:53

それでは連絡事項です。ベジチェックの終わった方から休憩となります。第2部の開始時刻は15時30分とさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

第二部 交流会フリートーク 15:30-

内容 「産業保健における保健師・看護師の役割と課題」について

4 センター産業保健専門職によるフリートーク

進行 カゴメ（株）健康事業部 管理栄養士・健康経営アドバイザー 北田千晶 先生

地域代表 滋賀産業保健総合支援センター： 産業保健専門職 長澤孝子保健師

京都産業保健総合支援センター： 産業保健専門職 松田雅子保健師

奈良産業保健総合支援センター： 産業保健専門職 上坂聖美保健師

和歌山産業保健総合支援センター： 産業保健専門職 平林愛子保健師



滋賀会場の様子 スクリーン画面 左上：滋賀、右上：奈良、左下：和歌山、右下：京都

長澤専門職 1:30:00

では、ただいまから第2部を始めさせていただきます。

各センターの皆さん準備はよろしいでしょうか。

上坂専門職 1:30:10

はい

長澤専門職 1:30:11

まず初めに第一部でいただいたご質問と先生のご回答について、資料をお配りしておりますので、またご参考になさってください。

それでは、今から北田先生に司会進行をしていただきます。どうぞ、よろしくお願いいたします

します

北田先生 1:30:34

はい、よろしくお願いいたします。今日はですね、4センター合同ということで、あの産業保健における保健師さん、看護師さんの役割そして課題について、4センターの先生方をお招きいたしまして、フリートークとさせていただきたいと思います。

どうぞ、皆様よろしくお願いいたします。



フリートークメンバーの自己紹介

各センター産業保健専門職自己紹介。各都道府県の人口、企業数、労働者数等地域特性。メルマガ登録者数紹介等。

北田先生 1:31:00



事前に4問ほどご質問いただいておりますので、結構あるあるといったお悩みに4センターの先生方にお答えいただきたいと思います。

では、まず自己紹介の方からさせていただければと思います。

では、最初に長澤様の方から、自己紹介などご紹介いただければと思います。

長澤専門職 1:31:28

ありがとうございます。滋賀産業保健総合支援センターで産業保健専門職、常勤の保健師でさせていただきます、長澤です。よろしくお願いします。



滋賀県の特徴ですけれども、人口は約140万人、滋賀県は日本のほぼ中央に位置しております。このことから交通の要所でもありますし、また、日本一大きい湖の琵琶湖という水を産業に生かしております。

そのために、県内総生産に占める第2次産業の割合は、48パーセントと全国1位の工業県です。水と緑に囲まれておりますが、実は全国一の工業県、そして、そのうち県内総生産に占める製造業の割合も43.6パーセントで全国1位となっております。

このような労働者の活気にあふれた滋賀県で、古くから産業医の活動というのが、滋賀県

は産業医会を通じて非常に活発でありました。

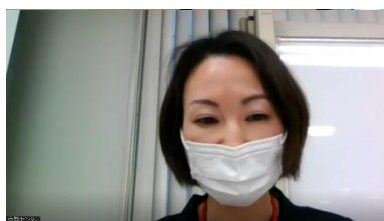
そういった中で、私もずっと産業保健の保健師として育てていただきまして、現在に至っております。以上簡単ですが、自己紹介です。ありがとうございます。

北田先生 1:33:02

ありがとうございます。では、続きまして、京都産業保健総合支援センターの松田先生、自己紹介よろしくをお願いいたします。

松田専門職 1:33:14

京都産業保健総合支援センターの松田です。



まず京都府の人口からいきますと 257 万人で、事業場数が 11 万 400、労働力人口が 140 万人となっています。京都府の全人口のうちの労働力人口が大体 54 パーセントぐらいとなっています。

そして、京都府の産業ですけれども、私は生まれ育ちも九州大分で、仏像が好きで京都に移り住んだ縁もゆかりもない京都に移り、住んで 15 年ぐらいになります。本当伝統産業ですね、西陣織りとか、いろんな伝統産業もあれば、もちろん有名な観光地の観光産業、それから大きな工場とか、先端ハイテク産業とか、いろんな産業が共存するっていう特性をご紹介します。はい、以上です。

北田先生 1:34:17

ありがとうございますね。京都ならではの土地柄を活かしたご指導など、ご担当されているとのことで、ありがとうございます。

では続きまして。奈良産業保健総合支援センターの上坂様お願いします。

上坂専門職 1:34:34

はい、上坂です。



経歴から言うと、大分とか福岡とか岡山とかいろんなところで5年ほど看護師をやっていて、保健師になってからは、研修期間1年を経て、健保組合で働いたりとか、あと、製造業2社で30年やってきました。

それで、奈良県はでございますね、人口は130万人、京都は、労働力140万人なのにね、奈良県は人口で130万人です。

それで、企業数は4万4000社ぐらいで、事業場も卸とか小売業が多いんですね。

労働者数は43万人で、全体の97パーセントが50人未満の事業場です。

メルマガ登録数は、みなさんからお話が出ませんでした。奈良では762人で、看護職は48人です。以上です。

北田先生 1:35:57

はい、ありがとうございますね。

上坂先生のお人柄で、今日は朗らかに進めていただければと思います。

では、最後になりましたが、和歌山産業保健総合支援センターの平林先生よろしくお願ひします。

平林専門職 1:36:16

はい。和歌山産保の平林と申します。



私は、まず、保健師からスタートではなくて、看護師からスタートしております。

検診機関で働いたことがきっかけで、企業で働きたい、予防医学したいっていうのに、すごく憧れて、保健師資格を取得して企業に入りました。

それで、1年ほど前の昨年5月に、こちらの和歌山産保センターでお世話になっております。

和歌山県の紹介といいますと、自然豊かですというのを、まず第一に挙げないところなんです。

ほんとに有名なのは世界遺産として、紀伊山地の霊場と参詣道として熊野古道があります。

和歌山の人口は92万2584人で、人口数は全国40位なんですけども、なんとなんと、高齢化率は高く、そこは全国11位で、人口は少ないのだけど、高齢化が高い地域になっております。

県内の事業場は、約3割近くが卸売・小売業なんですけども、従業員数が本当に1人から

4人という小規模事業場がほとんどということで、本当に企業の保健師さん、看護師さんがいるのが、病院とか市町村ぐらいで、産保センターの役割を考え、どのように進めていこうかというのを模索しております。

一方、大きな企業もありまして、そちらの方で看護職として働いている方が本日来ていただいているのですが、専属産業医がいるところもあるのですけども、大方は専属ではなく、非常勤で産業医で1人職場というような方も多いのかなという感じです。

メルマガの登録者数は、本当にお恥ずかしながら、まだ600人台ってということで、まだまだ和歌山産保センターの認知度が低いってというのが現状です。今後和歌山産保センターのPRに努めていこうかと思っております。和歌山の紹介は以上です。

北田先生 1:38:24

はい、ありがとうございます。

非常に各都道府県、特色豊かなあのご紹介をしていただきました。

実は、私の出身地も和歌山にほど近い、大阪の南の方でして、非常によく和歌山に遊びに行っていましたので、ちょっと親近感を感じながら聞かせていただきました。

トークテーマ① 産業の場で働く場合の保健師の業務と役割について、どのような考えを持っていますか。

北田先生 1:38:45

それでは早速各都道府県の特徴とかの先生方の自己紹介をいただきましたので、先生方の経歴などを拝見しながら、フリートークのバトンをパスをしていきたいと思います。はい、では、早速第1問目です。産業の場で働く場合の保健師の業務と役割について、どのような考えを持っていますかといった御質問をいただいております。

産業の場で働く場合の保健師の業務と役割、そうですね、キャリアコンサルタントや健康経営アドバイザー、特定社会保険労務士などのあまたの

北田先生 1:39:31

資格をあの有しております、ぜひ、こちらの質問はですね、京都産業保健総合支援センターの松田先生からお答えいただければと思います。松田先生よろしく申し上げます。

松田専門職 1:39:43

ありがとうございます。ご紹介恐縮でございます。



どのような考えを持っていますかというご質問ですが、多分本日ご参加いただいている皆さんもそれぞれに、お考えをお持ちだと思えますけれども、私の知見といいますか、ちょっと私が整理した考えをお答えします。保健師というのは、医学、看護学、公衆衛生学という知識を持っています。

そして加えて産業保健師というのが、労働衛生関係の法律ですね、労働基準法、労働安全衛生法というちょっと、私、看護学校出た時から見れば、随分マニアックな世界に入ってきたなと自分では思っているのですけれども、そういう知識も活かしながら、安全衛生の3管理ですね、作業管理、作業環境管理、健康管理っていう管理もしつつ、今日参加されてる皆さんそうなんですけど、こういうセミナーとか、自分から参加されて、新しい知識を得て、今日もナトカリ比は低い方がいいとかいうのも、早速持ち帰って、広く従業員さ

んの健康管理に活用するということです。

また、もう1つが従業員さんは、会社員人生が終わったら、今度地域に帰っていかれる、帰っていくというか、地域でまた生活されるというところで、地域保険にはまた繋がっていくっていうそういう視点も持ちつつ、国民全体が健康力をアップしていくっていうことに寄与する役割かなとちょっとまとめてみました。以上です。

北田先生 1:41:26

はい、ありがとうございます。もう松田先生のキャリアならではのお答えをいただいております。皆さんのお悩みの解決の糸口になれば幸いです。松田先生ありがとうございます。

トークテーマ② 保健師の雇用元（企業、工場内診療所、健保組合など）から期待されている業務内容と、やりたい業務にずれを感じています。また、特に保健師活動を期待されていない場合、どのように活動をおこなってきましたか。

北田先生 1:41:47

はい、ではそれではですね、第2問保健師の雇用元、企業ですとか、工場内の診療所、そして健保組合など様々な雇用元で働かれている保健師様というのは、たくさんいらっしゃるかと思いますが、雇用元から期待されている業務と、自分がやりたいと思った業務にズレを感じていますといったお悩みをいただいております。

北田先生 1:42:12

特にですね、やはり安全衛生、労働衛生を重視してほしいということで、保健師活動を期待されていない場合、どのように活動を行ったらよいでしょうかといった御質問をいただいております。

こちらのご質問はですね、ぜひ奈良産業保健総合支援センターの上坂先生にお答えいただければと思います。

上坂先生は、企業、大企業ですが1人職場の保健師さんを多数担当されておりますとともに、専属の産業医の方がおられる大手企業は、結構幅広い企業さんで保健指導など数多く担当されてきたということですね、ぜひ奈良の上坂先生にこちらのご質問お答えいただければと思います。

上坂先生よろしく申し上げます。

上坂専門職 1:43:04

はい。よろしく申し上げます。



まず期待されている業務というのがあり、とりあえずそれで雇用されてるのですから、まず1番にそれをやることです。

その次にやりたい業務をどういう風にやっていくかということですが、これは、まず、私、健康管理の成果というのは、10年、20年先じゃないとわかんないわってよく言ってたんですけど、事業場ではそんなのは通用しなくて、きっちり数値化してやっていかないとダメですね。

1番最初に何をやるかといったら、1番やりやすいのは、健康診断の結果の数値化ですよ。自分たちの事業場がどういう課題を持っているかっていうのをまず見える化します。この中で私たちが1番取り組まなきゃいけないことは、産業保健では労災対策というのが1番大きなところで、脳心臓疾患と自殺をさせないっていうのが、1番大きなところですから、脳心臓疾患は長時間労働があれば労災になるし、メンタルも長時間があつて自殺すればあれば労災になるので、そこを狙いながら、まず血圧だとか、まあ、メタボの手法と同じなんですけど、そういうところをデータ収集して、こういった数値が高くなっていると過重労働があれば労災になりますよっていうのを安全衛生委員会なんかで、訴えていく。そして、こういうことやんなきゃいけないですよっていうことを、事業主に言っていくのが1番ですよ、そんな感じですかね。

それと会社から自分のやったことのないようなことをやりなさいといわれた場合は、まず、研修や訓練を受けさせてほしいと頼んでみてください。

事業場で救急の際には、私たちは応急処置をやらされるというか、やんなきゃいけないんですよけれども、やったことがなかったらできません。

後輩に全然経験のない方が来た際に、なかなか経験がないとできませんから、救急外来のアルバイトでもいいですし、研修でもいいから受けさせてくれと、会社に随分頼んだんですけど、無理だって言われましてね。かわいそうでした。やったことないのに応急処置させられるのですからね。はい、心電図取りなさいと言ったってできませんよね。

だから、会社から、できないことをやれと言われるのであれば、まず、研修を受けさせてくれっていうところからですかね。

まあ気長に会社がやってくれということをやしつつ、自分のやりたい業務をさせてもらうまで頑張っていく、そんなような感じでしょうかね。

北田先生 1:46:01

はい、ありがとうございます。

やはり期待されてるお仕事は、きちんとなして、自分のやりたいこと、できることを周りにアピールしていくことが大事ということで、非常に、私自身にも刺さるお言葉をありがとうございました。

トークテーマ③ ひとり職場での保健師活動で、気をつけることや、モチベーション維持のための工夫は何ですか。

北田先生 1:46:23

それでは、3 番目のご質問いただいております。

一人職場での保健師活動で気をつけることや、モチベーション維持のための工夫は何ですかといったご質問をいただいております。

こちらはですね、和歌山産業保険総合支援センターの平林先生にご回答いただければと思います。

平林先生は大企業ですが、1 人職場のご経験であったり、あとは嘱託産業医の活用について、多くのご経験がありますので、ぜひ 1 人職場の勤務が長い平林先生にこちらのご質問にお答えいただければと思います。よろしくお願いいたします。

平林専門職 1:47:07

はい、ご紹介ありがとうございます。



本当に経験が長いというよりは、分からずモンモンとしている日々を過ごしていたので、そういった視点で答えられればいいなと思います。

おそらく今の質問は上司が医療職じゃなくて、事務職であったり、産業医はいるのだけでも、月に 1、2 回数時間の勤務ってような状況が多いのかなっていうふうに、1 人職場の看護職がいるような職場はそういうところが多いのかなっていうふうに思います。

やはり気をつけることとしましては、1 人職場だからこそ 1 人で抱え込まないということが大事なかなと思います。

どうしても専門的なこととか、お願いできないこととかもあるのですが、対象の方との関係性であったり、個人情報の保護というところにも気を付けながら、専門職じゃなくても、医療職でなくても、その関係のある上司であったりとか、人事とかという方を巻き込んで、繋げていくっていうコーディネーションというのが、保健師・看護師にとって大事なことかなというふうに思っております。

ただ産業医の先生も、おそらく看護職がいる職場にはいらっしやるはずですので、やはり産業医の先生でないとできない仕事、例えば会社に意見を述べますとか、保健師・看護師ではできない面談とかも、もちろんありますので、産業医の先生と仲良くというわけではないのですけれども、連携ってというのがすごく大事なかなと思います。

私は産業医の先生をうまく転がしてというのはあまりできなかったのですけれども、そういう風に先生とうまく連携しながら、一緒に進めていけるような関係性が取れていけばいいのかなっていうふうには思っております。逆に医療職だから専門職だからっていうスタンスも大事なと同時に、会社員の一人ですってという視点も大事かなっていう風に思っております。

やはり自分がすべき業務っていうのは最優先なのですけれども、例えば、従業員が参加するようなイベントなどで業務が忙しくて、他の部門へ応援要請が出たときに、それでは私今行きますという感じで、そういうところで、助っ人になったりすると、医療職じゃない他の方々の関係性を持つことで、なんかちょっと違うところで困った時に、助けてくれるっていうことも私経験していますので、そういった職種を超えた関係づくりも大事なかなと思います。

何よりも社内だけではなく、今回のこの研修会につきましても、和歌山もぜひ参加させてくださいとお願いさせていただいたのですが、やはり事業場の中だけじゃなくって、事業場外で、同職種限らずっていうところもあるのですけれども、こういう風な交流会とかを持たしていただいて、違う視点であったりとか、違う企業の考え方、色々あると思います。意見もらったり、アドバイスもらったりして、いいところをちょっと盗むっていうようなところ、また、愚痴を言い合ったりとかでもいいと思うので、こういうことで、モチベーションアップにも繋がるんじゃないのかなという風に思っています。

はい、回答になっておりますでしょうか。ありがとうございます

北田先生 1:50:34

はい、ありがとうございます。やはり、どれだけ優秀な方でも1人でできることは、限界があるということで、あのぜひ平林先生のように、社内社外、ぜひあの人を巻き込む連携が大事ということで、産業医の先生がキーパーソンだということは、今のお話でよく理解できました。はい、ありがとうございます。

トークテーマ④ 嘱託産業医は業務対応型（例えばメンタル対応や、ストレスチェック後のフォローを除く契約など）や、オンライン相談対応型（会社には来社不可）など、いろいろな契約が存在し、事業場の保健師・看護師の負担が増え、産業医に相談しにくいことも多くなっています。

北田先生 1:50:58

では、最後4問目ですね。嘱託産業医は業務対応型、例えばメンタルの対応であったり、ストレスチェック後のフォローを除く契約など業務対応型やオンライン相談対応型などいろいろな契約が存在しますが、事業場の保健師、看護師の負担が増えて、産業医に相談しにくいことも多くなっています、どうしたらいいのでしょうかといったご質問をいただいております。

こちらはですね、ぜひ、滋賀産業保健総合支援センターの長澤先生にお答えいただければと思います。

長澤専門職 1:51:41

はい、ありがとうございます。一番難しいご質問ですね。



しかしながら、やはり今事業場の保健師、看護師にのしかかっている負担というのは非常に多いと思います。

やらなければいけないことがいっぱいあっても、それを助けていただけるのは、先ほどお話があったように医学、公衆衛生学、看護学の知見を持っているのは、医者と保健師だけなんです。

ですから、本当に相談ができる人っていうのは、産業医なのですけれども、その産業医があまり来ていただけなかったりして、私はどうしたらいいのと、もう日参してくるメンタ

ルの人とかいっぱいいる中で、仕事もやっているということなんですが、私の経験では、やはり保健師、看護師は担当者でしかないのです。

ですから、私が前にいた大手の会社ではですね、総務部長の直という立ち位置に置いていただいていたんですね。

というのは、総務部も経理とか総務とかいっぱい部門があるのですけれども、ほんとに組織というのは、やはり権限で動いてるということを感じました。

先ほど、社長でトップダウンで健康経営をやってくださいとお話がありましたけれども、その組織で権限を持っている人に根気良くお願いをしていく。それから、会社の担当者に問題をもっと分散する。

例えば、リピーターになっている方が何を求めているのかを聞いて、就業規則に関わることだったら、就業規則を預かる部門の担当者にきちんと説明をしていただく、それから、安全管理とか作業環境に関することだったら、安全を預かる部門に担当していただくということで、自分の中に全部抱え込まずに、担当者、それから組織の権限者に必ず上げて分散していくということが非常に大事です。

それと、もう1点はこれからはがんにかかられたり、大きな病気にかかって70歳まで働かないといけない労働者が増えるわけなのですから、非常にリスクも増えるので、外部の専門家、行政、各種団体の専門家、それから医療機関と連携文書を交わして本人の同意を得るといったようなことを確実にやって、事業場外との連携で自分の肩の荷をどんどん降ろして行っていただきたいなと思います。

最後に労働安全衛生規則が2017年に改正されましたね、産業医の先生は、毎月1回以上、職場巡視をということが2ヶ月に1回でも可能となりました。

この理由なのですけれども、なぜ、職場巡視を減らしてもいいということなのかというと、本当は職場巡視の頻度を減らした分をメンタルヘルス対策、それから、過重労働対策のお時間に当てていただきたいという医師があるわけなんです。

長澤専門職 1:55:20

安全も大事です。安全管理体制では、安全は非常に全面に出ていますから、安全衛生委員会でも、安全の話は非常に出るんですけれども、衛生の話は出にくいということ、やはりこれから改善していくには、この法律改正の裏には一番大事なことをできるだけお時間を割いていただくということがあるといってことを、ご理解いただくように、組織の権限者に対し、担当者を使って説明をしていただくようお願いいたします。以上です。

北田先生 1:56:01

はい、ありがとうございます。あの1人職場の保健師さんから、専属の産業医、また、スタッフがいて、あの大手企業に長年ご経験のある長澤様ならではご経験からのご回答ありがとうございました。

さらにはですね、長澤先生は労働安全衛生管理体制の人事労務部と共同する保健師活動がすごく特徴的とお伺いしておりますので、また、何かお悩みなどがありましたら、この後、長澤先生や、各センターの保健師の先生方に、お悩み相談していただければと思います。

はい、では、あの本日はちょっと、もう時間が迫ってきておりますので、名残り惜しいのですが、これにて終了とさせていただきたいと思います。それでは4センターの先生方、ご自身のご経験から非常に深いお話をありがとうございました。

長澤専門職 1:57:09

北田先生本日はお忙しいところ、遠路はるばるお越しいただき、ありがとうございました。皆さんの感謝の意を込めて、拍手で終わりたいと思います。ありがとうございました。

北田先生 1:57:21

ありがとうございました。

長澤専門職 1:57:23

それでは、滋賀からの映像はこれで終了いたします。どうもありがとうございました。

各会場参加者同士の交流を経て終了。