

平成 20 年度 地域保健総合推進事業

【産業保健師就業実態調査研究事業】  
報告書

平成 21 年 3 月

分担事業者  
五十嵐千代

(富士電機リテイルシステムズ(株)健康管理室)

## 【サマリー】

- ・ 産業保健師は産業保健現場において、ファーストラインプロフェッショナルとして、労働者の最も身近な保健専門職として、十分機能している。
- ・ 産業保健師は、会社(健保)施策への参画(改善・提案)や健康に関する方針決定への協力にも積極的に関与しており、マネジメント機能も実践されている。
- ・ 産業保健師は保健師の専門性である、予防活動、コーディネーション活動はよく実践されている。
- ・ 事業者からは、組織の健康に関する風土づくりや環境への働きかけなど、ポピュレーションアプローチの実践が望まれている。
- ・ 職場のリスクアセスメント・リスクマネジメントの中心的役割も望まれている。
- ・ 職場に看護師がいる場合、その職務は明らかに異なっており、「保健師は保健指導・教育、予防活動、データの分析・評価、施策・計画の立案、事業場内・外との連携、集団へのアプローチ」に重きがあり、「看護師は診療業務に関わること、および健康診断の計画・実施が主要業務」で、個人に的を絞った対応がメインであった。
- ・ 「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への配慮」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「企業防衛への寄与」は国際的にみても産業保健の目的であるが、産業保健師が業務を行っていく中での認識が低く、保健師の基礎教育において産業保健の教育が不足していると思われる。
- ・ 労働者数 300～999 人で専属産業医のいない事業場で働く産業保健師は、産業保健の健康管理や作業管理、作業環境管理、労働衛生教育、そしてマネジメントやコーディネーション機能等事業場内の労働衛生活動全体において幅広く活動ができていた。労働者数 300 人未満の事業場では産業保健師が非常勤であることや労働者数 1000 人以上の事業場では専属産業医がいることにより、産業保健業務が細分化されているからと思われる。

以上のことから、産業保健師は保健師としての専門性は十分に発揮しながら、労働者の健康支援は積極的に活動できている。しかし、産業保健は事業者と労働者双方への支援であることを考えると、事業者への支援はまだ十分ではなく、産業保健師としての専門性の担保、実践は必ずしも十分とはいえなかった。

今後、産業保健活動の中心的役割を担うには、教育の充実とさらなるスキルアップが必要であると考えられる。そのためには、保健師の基礎教育にもっと産業看護をとり入れ、新任時の段階から、企業の高いニーズに答えられる教育が望まれる。また、日々変わる社会情勢にも対応できるために、卒後教育の充実も望まれる。

産業看護領域において、今回の調査からの実態や企業ニーズからも、保健師と看護師の機能や役割が異なることや、産業医とも専門性は異なる。よって、行政保健師のように保健師を位置づける法制度があり、保健師と看護師の役割が明確化されている中で協働し、かつ予防活動については医師の指示なしで主体的に活動している実態から、産業保健領域においても、産業保健師の法制化が望まれる。

## 【はじめに】

職域における保健師の役割は労働安全衛生法が昭和 47 年に施行されてから、労働現場において労働衛生を推進する重要な役割があるとされつつも法制化に至らず、ようやく平成 8 年に“保健指導”をする人材として明文化されたにとどまっている。

そのような中で、産業看護の概念も近年ようやく確立され、地域看護学のひとつの大きな領域として保健師教育の中にも取り入れられてきた。

近年、めまぐるしく変化する社会において、産業保健師が担う役割は幅広くなり、また、期待もされている。

しかし、そのような背景がありながら、産業保健師活動の実態調査は非常に少ない。よって、本調査では、その実態をあきらかにするとともに、産業保健師への社会的ニーズの把握として事業者にも調査をおこない、これからの産業保健師の目指すべき方向性や課題などを示唆したい。

## 【目次】

I. 目的	7
II. 方法	7
1. 調査対象	
2. 調査方法	
3. 調査期間	
4. 調査内容	
III. 組織	8
IV. 結果	8
1. 保健師就業結果	8
1) 対象者とする保健師の特徴	8
(1) 所属機関	
(2) 所属部門	
(3) 年齢と性別	9
(4) 最終学歴	
(5) 就業年数	
① 職域における保健師としての就業年数	
② 現在の職場での就業年数	
③ 職域以外での看護師・保健師としての就業年数	
(6) 雇用形態	10
(7) 職種	11
(8) 職位	
(9) 年収	
(10) 勤務地	
(11) 勤務先での、衛生管理者登録での有無	
(12) 保健師(看護師)以外で所有している資格	
2) 対象者が所属する職場の特徴	12
(1) 所属機関の状況	12
① 所属機関の規模別状況	
② 事業場	
③ 健康保険組合	
④ 労働衛生機関	
⑤ 健診機関	
(2) 業種	
(3) 産業医・医師の形態	13
(4) 保健師の数と就労形態	

(5) 看護師の数	
(6) 健康管理対象者数	
<b>3) 保健師業務内容</b> .....	<b>14</b>
(1) 保健師の業務内容	
(2) 看護師の業務.....	15
(3) 保健師業務のウエイト	
① 保健師からみて重要だと思う業務の順位	
② 実際の活動のウエイト	
③ 業務における保健師業務の割合	
<b>4) 産業保健全体への保健師の関わり方</b> .....	<b>16</b>
(1) 産業保健全体への関わり	
① 会社(健保)施策への参画(改善・提案)	
② 健康に関する方針決定への協力	
③ (安全)衛生委員会への出席	
④ (安全)衛生委員会での役割	
(2) 問題解決のための手段や方法(裁量)	
① 個人や職場の問題解決	
② 組織や会社(健保)全体の問題	
<b>5) 連携</b> .....	<b>18</b>
(1) 保健師と他職種との連携	
① 産業医との連携	
② 人事・労務部門との連携	
③ 安全部門との連携	
④ 労働組合との連携	
⑤ 経営部門との連携	
⑥ 健康保険組合との連携	
⑦ 事業場外機関との連携	
⑧ 地域保健との連携	
<b>6) 外部での研修・学会発表</b> .....	<b>18</b>
(1) 学会名など	
(2) 学会・研究会に費やす日数.....	19
<b>7) 産業保健師からの自由記載</b> .....	<b>19</b>
<b>2. 事業者からみた保健師就労実態の結果</b> .....	<b>20</b>
<b>1) 対象事業場の特徴</b>	
(1) 事業場全体の従業員数及び業種	
(2) 事業場の産業医の選任状況	

<b>2) 事業者からみた保健師の個々の業務毎にみた活動状況と期待</b> .....	20
(1) 定期健康診断について	
①健康診断の実施の有無	
②定期健康診断で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
(2) 生活習慣病予防対策(メタボリック対策を含む)	
①生活習慣病対策の実施の有無	
②生活習慣病予防対策で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
(3) 過重労働対策.....	21
①過重労働対策の実施の有無	
②過重労働者の健康管理で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
(4) メンタルヘルス対策について	
①メンタルヘルス対策の実施の有無	
②メンタルヘルス対策で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
(5) 職場巡視.....	22
①職場巡視を実施の有無	
②職場巡視で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
(6) 職場の喫煙対策について	
①職場の喫煙対策の実施の有無	
②職場の喫煙対策で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
(7) 安全衛生委員会.....	23
①安全衛生委員会の実施の有無	
②安全衛生委員会で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務	
<b>3) 事業者からみた保健師の個々の業務以外の活動状況と期待</b> .....	23
(1) 健康管理・健康増進活動全体について	
①産業保健活動の理念や方針の作成や助言	
②年間計画作成や助言	
③中・長期計画作成や助言	
④健康管理業務の実践	
⑤健康管理業務の分析・評価	
⑥健康増進活動の実施	
⑦健康増進活動の分析・評価	
(2) 事業場に保健師がいるメリットと今後の期待.....	25
(3) 研修の機会の推奨	
(4) 看護師を雇用している場合、保健師と職務内容の差	
(5) 保健師を雇用する場合の課題	
①給与体系	

②転勤の有無	
③研修の方法	
④処遇・昇格について	
⑤その他	
V. 考察	26
VI. 結論	36
VII. 今後の方向性	37
VIII. 図表掲載	39
IX. 資料編	89
1. 産業保健師宛てのアンケート	89
2. 事業者宛てのアンケート	95

## I. 目的

現在、保健師は約 46,000 人就業しており、自治体保健師は約 30,000 人残りの 16,000 人が事業場・被用者保険(以下健保)・健診機関・医療機関に勤務している。職域において事業者や働く人の健康支援活動をおこなっている産業保健師は約 2,500 人と想定される。

職域における健康問題は、生活習慣病だけでなくメンタルヘルス、過重労働対策などであり、対象者の労働への意欲や思いなどをくみ取りながらきめこまやかな健康支援と環境整備が求められ、産業保健師の役割が期待されている。

そこで、本研究ではこれら産業保健師の業務内容、活動実態を把握するとともに、事業者の保健師へのニーズなどを把握して、産業保健師としての資質向上策および課題などを整理し、専門性の確立に資する。

## II. 方法

### 1. 調査対象

日本産業衛生学会および日本産業保健師会に加入し、職域の現場に勤務している保健師を対象とした。ただし、1 機関の意見が大きく影響しないように、複数の保健師が勤務している事業場や健保等では調査対象を間引き、約 1,000 人に絞った。そして、その保健師が事業場に所属している場合、その事業者を対象とした。

### 2. 調査方法

産業保健師と事業者を対象にそれぞれ調査票を作成し、産業保健師 926 名に調査票を郵送した。さらに、その保健師が事業場に所属する場合、事業所の人事労務担当者(できれば部長相当以上)宛てに調査票を保健師から手渡す方法をとった。調査表の記入は匿名とし、回収は保健師・事業者別々に返送をしてもらった。回収数は産業保健師 404(43.6%)、事業者 140 であった。

なお、調査項目および名簿の活用については、日本産業衛生学会と日本産業保健師会の倫理的審査を受け承認を得た。

### 3. 調査期間

調査期間は 2009 年 1 月 9 日～2 月 3 日までとし、途中、返送を促すはがきを郵送した。

### 4. 調査内容

調査内容は産業保健師に対するものは、就労実態が把握できるように作成し、

1. 対象とする保健師の特徴;17 項目
2. 対象がおかれている職場の状況;4 項目
3. 保健師の業務内容;49 項目
4. 産業保健全体への関わり;6 項目
5. 連携;8 項目
6. 外部での研修・学会発表;4 項目
7. 自由記載

から構成されている。

一方、事業者に対するものは、事業者からみた保健師の就労実態と期待するものになっており、

1. 対象事業場の特徴;3 項目
2. 事業者からみた保健師の活動状況と期待;15 項目
3. 事業者からみた事業場における保健師の活動と期待;21 項目
4. 自由記載  
から構成されている。

### III.組織

分担事業者 五十嵐 千代(富士電機リテイルシステムズ(株)健康管理室 副室長)

事業協力者 西内 千代子(西内ヘルスコンサルティング・オフィス)

飯島 美世子(職域保健・産業看護塾主宰)

亀ヶ谷 律子((財)結核予防会 健康ネットワーク事業部 課長)

錦戸 典子(東海大学健康科学部 教授)

池田 智子(茨城県立医療大学 准教授)

土肥 誠太郎(三井化学(株)健康管理室 室長)

高橋 信雄(JFEスチール(株)安全衛生部 部長)

### VI. 結果

#### 1. 保健師就業結果

##### 1)対象者とする保健師の特徴

###### (1)所属機関 (表 1)

回答有効数 403 件のうち、事業場所属が 256 件(63.5%)と半数を超え、単一健康保険組合 56 件(13.9%)、総合健康保険組合 25 件(6.2%)、労働衛生機関 5 件(1.2%) 健診機関 27 件(6.7%)官公庁 14 件(3.5%)、その他 20 件(5.0%)であった。その他の内訳としては大学、病院、医療機関、共済組合等の所属であった。

###### (2)所属部門 (表 2)

事業場では健康管理センター所属が 126 件(49.6%)と半数近くを占め、総務・人事部門 69 件(27.2%)健康相談室 38 件(15.0%)、診療所・医務室 13 件(5.1%)であった。

健康保険組合では、健康相談室などの所属が 24 件(31.6%)、健康管理センター所属が 14 件(18.4%)で、事業場と反対であった。

その他の所属機関では、健康管理センター18 件(28.6%)や健康相談室 8 件(12.7%)に所属するのは労働衛生機関や健診機関に多く、総務・人事部 16 件(25.5%)所属は官公庁所属、その他 19 件(30.2%)は大学等の所属であった。

全体をみると、診療所・医務室の所属は極めて少数(5.3%)であった。

### (3)年齢と性別

#### ①年齢

年代別では40～44歳が22.6%、30～34歳17.3%、45～49歳15.5%、35～39歳14.8%、50～54歳10.8%であった。(表3)

有効回答数399件の平均年齢は41.7±9.2歳、最少年齢は事業場所属の23歳、最高年齢はその他の所属の71歳であった。(表4)

所属別平均年齢(表4)では官公庁が最も高く50.2±6.6歳、総合健保46.8±10.6歳、その他46.8±10.2歳、労働衛生機関44.4±9.2歳、単一健保42.9±8.5歳、健診機関42.6歳±10.8歳、事業場40.0±8.5歳で、官公庁と企業では平均年齢に約10歳の開きがあった。

#### ②性別 (表5)

有効回答数403のうち男性は事業場所属1件、女性402件であった。

### (4)最終学歴 (表6)

有効回答404のうち、専門学校卒が48.8%と半数近く、4年生大学31.7%、短大専攻科卒14.9%大学院修士課程終了は4.2%、博士課程終了は0.5%であった。

所属別では事業場43.4%、健保55.6%、その他62.1%といずれの所属でも専門学校卒が最多であったが、一方企業では4年生大学卒も34.8%あり、健保28.4%、その他22.7%より多く、大学院博士課程終了は企業所属の2件であった。

### (5)就業年数 (表7)

職域での平均経験年数は13.8年で現在の職場での経験年数は10.0年、職域以外で6.2年の経験があった。

#### ①職域における保健師としての就業年数 (表8)

全体では1年～5年未満が22.9%と最も多く、15～20年未満17.7%と5～10年未満の16.5%が続いき、10年未満が42.7%とであった。

所属別では、事業場においては1～5年未満が25.0%、15～20年未満が19.4%で、10年未満が43.9%を占めた。健保では15年～20年未満が22.1%で最も多く、10年未満は27.3%にすぎず、事業場所属に比較して職域の経験の長いことが目立つ。その他では5～10年未満の25%と、1～5年未満の23.4%で半数近くを占めた。

#### ②現在の職場での就業年数 (表9)

全体では1年～5年未満が35.8%と最も多く、5～10年未満が20.7%で、10年未満が60.3%を占めた。

所属別では、事業場・健保・その他いずれにおいても経験1～5年未満が38.0%、35.0%、28.8%と最も多く、ついで5～10年未満の20.4%、17.5%、25.8%とそれぞれの所属が同様の傾向であるが、10年未満についてはそれぞれ62.4%、55.0%、59.1%であり、10年以上の長期就業は健保組合に多い傾向であった。

### ③職域以外での看護師・保健師としての就業年数（表 10）

全体では1年～5年未満が34.0%、5～10年未満が26.7%、0～1年未満が22.6%の順であった。

所属別では、事業場・健保・その他いずれにおいても経験1～5年未満が34.0%、40.0%、26.2%と最も多く、事業場・健保では次いで5～10年未満の30.2%、22.7%であった。また、事業場・健保では10年未満でそれぞれ88.5%・84.0%を占めるのに対し、その他では25年未満まで分布にばらつきがあった。

### ④年代別就業年数（表 11）

職域において、全体での平均就業年数は13.9年で、年代別では、20歳代が2.8年、30歳代が6.8年、40歳代が14.7年、50歳代が22.2年、60歳代以上は23.3年の経験があった。

現在の職場では、全体で平均9.3年の経験があった。年代別では、20歳代が2.5年、30歳代が5.5年、40歳代が10.8年、50歳代が17.2年、60歳代以上は10.5年の経験があった。

職域以外での全体での平均経験年数は6.1年で、年代別では20歳代が2.1年、30歳代が4.2年、40歳代が5.4年、50歳代が8.3年、60歳代以上は10.5年の経験があった。

### ⑤現在の職場と職域での経験、職域以外での経験との関連（表 12）

全体では職域内での複数経験を持つのが36.8%、職域での経験、職域以外での経験に加え現在の職場いずれも経験している件数は35.0%だった。

年代別では20歳代と30歳代、50歳代では、職域以外での看護職等の経験を持ち、現在の職場に就業している場合がそれぞれ57.6%、52.1%、34.2%あった。40歳代と60歳代では職域外職域内と現在の職場いずれもの経験のあるのがそれぞれ40.1%、72.7%だった。

また、これまでに職場が変わっていないのは全体で13.7%、20歳代でも30.3%にとどまる。

### (6)雇用形態（表 13）

複数回答2件を含む有効回答数406件のうち常勤は395件で全体の97.3%を占めた。事業場別の常勤割合は、事業場が98.8%、健保が97.5%、その他が90.9%であった。

#### ①常勤の雇用状態（表 14）

正社員が全体で81.8%、事業場78.4%、健保84.8%、その他が91.7%であった。また、事業場では派遣社員が16.1%おり、健保8.9%、その他3.3%より若干高い割合を示した。契約社員はいずれも5%程度、派遣社員は健保企業それぞれに1件の在籍である。

## ②非常勤の雇用形態（表 15）

非常勤正社員は事業場に 1 件あった。全体では 45.5%が契約社員で、27.3%が嘱託社員であった。

## ③非常勤の稼働日数（表 16）

非常勤と答えた 29 名のうち、週に 5 日が最も多く全体で 65.5%、週に 3～4 日が 17.2%、週に 1～2 日 13.8%であった。

## (7)職種（表 17）

全体では 78.0%が専門職として所属している。健保とその他ではそれぞれ 90.1%、93.5%が専門職としての雇用である。一方事業場では 70.5%が専門職であったが、一般職(14.7%)、総合職(11.2%)はわずかであった。

## (8)職位（表 18）

全体で 66.1%が役付きでないとしている。事業場では役付きでない割合が 73.9%、主任相当が 15.4%である。一方、健保では主任相当 21.0%、係長相当 12.3%、課長相当 8.6%で、職位に広がりが出、その他では課長相当 14.3%、係長相当 22.2%、主任相当 19.0%で役付きが半数を超えている。

## (9)年収（表 19）

400 万円以上 500 万円が全体の 27.1%を占め、500 万円以上 600 万円未満が 24.7%、300 万円以上 400 万円が 16.8%、600 万円以上 700 万円未満が 14.4%であった。企業では 400 万円以上 500 万円未満が 29.4%、健保とその他で 500 万円から 600 万円がそれぞれ 28.8%、25.4%であるが、事業場では 300 万円未満から 1,000 万円以上とばらつきが見られる。また、健保では 500 万円以上 600 万円未満が中心だが、その他では半数近くが 500 万円未満であった。平均年収は約 472 万円(表20)(図2)と見られる。

非常勤勤務の時給では、全体では 50.0%が 1,000 円以上 2,000 円未満であり、3,000 円以上 4,000 円未満と 5,000 円以上が 20.0%であった。(表21)

## (10)勤務地（表 22）

43 都道府県からの回答があり、有効回答数 399 件中、東京 109 件、神奈川 32 件、愛知 28 件、大阪 25 件、福岡 24 件をあわせると全体の 54.6%を占め、静岡 16 件、北海道 15 件、茨城 12 件、埼玉、千葉の 10 件が続いた。

地域では関東が 177 件 44.4%を占め、中部東海 55 件 13.8%、近畿 48 件 12.0%、九州 36 件 9.0%であった。

## (11)勤務先での、衛生管理者登録での有無

事業場で 52.2%、健保 30.0%、その他では 43.1%登録されている(表 23)。また、従業員規模別で見ると、300 人～999 人規模のところでは 65.6%、1,000 人以上のところでは 56.3%、300 人未満では 37.5%の登録状況であった。(表 24)

## (12)保健師(看護師)以外で所有している資格 (表 25)

事業場では THP 心理相談担当者を 110 件、産業保健指導担当者を 77 件が所有し、また、産業カウンセラーも 98 件が所有している。その他では臨床心理士を 13 件が所有している。労働衛生コンサルタント資格所有者は企業 3 件、その他 6 件であった。

## 2)対象者が所属する職場の特徴

### (1)所属機関の状況

#### ①所属機関の規模別状況

従業員規模で見ると、事業場では 1,000 人以上規模の所属が 55.3%であった。また、単一健保では 1,000 人以上の規模の所属は 38.5%だが、300 人未満と 300~999 人、それぞれが約 3 割ずつあった。一方総合健保では対象被保険者 300 人~999 人規模と 1,000 人以上規模の所属が半数ずつであった。また、健診機関は対象者規模が、300 人未満と 1000 人以上規模の所属がそれぞれ半々だった。(表 26)

部門別では、従業員 300 人未満のところでは、健康管理センターが 44.8%、総務・人事部が 31.5%あった。また従業員 300 人~999 人のところでは 45.2%が総務・人事所属で、1,000 人以上になると 55.9%が健康管理センター所属であった。(表 27)

#### ②事業場における事業規模

事業場の全従業員数から見ると、25.0%が 10,000 人~49,999 人規模の事業場に、次に 2,000 人~4,999 人規模の事業場に 24.2%が所属していた。事業場では 1,000 人以上の従業員数を持つ事業場に 9 割以上が所属していた(表 28)。

次に、所属する事業場全体の従業員数別で見ると、事業場では 50 人未満のところ が 3.4%あった。また 1,000 人~1,999 人と 2000 人~4,999 人のところが各 19.6%で最も高かった。なお、専属産業医の選任を必要としない規模の 1,000 人以下の事業場に所属するのは 44.9%であった。(表 29)

#### ③健康保険組合の被保険者数 (表 30)

被保険者数 10,000 人~49,999 人規模に 29.1%が、100,000 人以上の規模に 27.9%が所属していた。

#### ④労働衛生機関の対象者数 (表 31)

対象者を 2,000 人~4,999 人持つところと 10,000 人以上を持つところに所属するのがそれぞれ 40.0%であった。

#### ⑤健診機関の対象者数 (表 32)

10,000 人以上を持つところの所属が 53.3%であった。

### (2)業種別所属状況 (表 33)

業種別に所属事業場をみると製造業 203 件(58.3%)、非製造業145件(41.7%)で、内訳は、機器器具・金属製品製造等の 68 件(19.5%)、運輸・通信業の 60 件(17.2%)

の順に多かった。また、非製造業では金融保険業に 5.7%、サービス業に 4.0%所属していた。(表 33)

次に所属する事業場の従業員規模を業種別で見ると、製造業では 10,000～49,999 人規模企業に 31.3%、2,000～4,999 人規模に 27.5%が所属した。また、非製造業ではさらに大規模の 50,000 人以上規模に 24.6%が所属した(表 34)。

また、所属する事業場全体の従業員数で見ると、製造業では 1,000～1,999 人規模 23.1%、2,000～4,999 人規模 19.6%の所属が多く、非製造業では、50～99 人規模の所属が 19.1%で最も多いのが製造業との違いであった(表 35)。次いで 2,000～4,999 人規模の所属が 18.3%であった。

健保を業種別に見ると、製造業、非製造業ともに被保険者が 10,000～49,999 人規模のところと 100,000 人以上の規模のところの所属が多かったが、製造業では、100,000 人規模の 28.3%と最も多く、10,000～49,999 人規模の 23.9%より多く、非製造業では、10,000～49,999 人規模の 36.8%が、100,000 人規模 26.3%の所属より多かった。(表 36)

### (3) 産業医・医師の形態

常勤産業医がいるところの所属は、有効回答数345件のうち198件(57.4%)で、常勤産業医1名のところが26.7%、3～5名のところが14.2%であった。また、非常勤のみの1名のところの所属は24.6%であった(表37)。所属機関別で見ると、企業で常勤産業医がいるところの所属は42.7%、非常勤産業医のみは27.3%であった(表38)。部門別で見ると健康管理センター所属の保健師である場合、36.0%が常勤産業医であった(表39)。一方非常勤産業医のみのところでは、保健師は総務・人事部門の所属である場合が16.2%あった。

### (4) 保健師の数と就労形態 (表 40)

保健師が 1 人の割合が 39.7%、2 人が 17.2%、3 人が 10.9%と続き、10～19 人が所属しているところが 7.1%あった。複数回答のため、正社員と嘱託または派遣等、ひとつの職場に雇用形態の異なる人が所属しているとみられる。また、正社員の割合は 68.1%、嘱託の割合は 19.6%だった。

### (5) 看護師の数と就労形態 (表 41)

常勤の看護師がいるところは 181 件であり、有効回答数の半数近くに所属していた。看護師 1 人の割合は 41.4%、2 人の割合は 21.0%だった。また、正社員は常勤全体の 56.9%、嘱託は 19.9%、契約は 10.5%であった。

### (6) 健康管理対象者数

保健師一人当たりの健康管理対象者数は、所属別にみると事業場では、1,000 人～1,999 人が 36.2%と最も多く、500 人～999 人が 22.4%だった。健保では 5,000 人以上が 26.1%で、事業場より健康管理の対象者が多い状況であった(表 42)。

業種別で見ると、製造業、非製造業とも 1,000 人～1,999 人がそれぞれ 29.9%、35.5%と最も高く、次に 500 人～999 人が 23.0%、18.4%であった。(表 43)

### 3) 保健師業務内容

#### (1) 保健師の業務内容 (表 44)(図 3)

保健師の業務内容は、“よくやっている”ものとして、「各種健康診断と事後管理」264 人(66.8%)、「保健指導」259 人(65.6%)、「健康相談」233 人(58.7%)、「他職種・他部門とのコーディネーター(連絡・連携・調整)」180 人(45.7%)と続いている。さらに、“よくやっている”“やっている”を足して、業務をみても「保健指導」367 人(92.9%)、「健康相談」364 人(91.7%)、「各種健康診断と事後措置」359 人(90.9%)、「情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)」332 人(84.3%)、「他職種・他部門とのコーディネーター(連絡・連携・調整)」324 人(82.2%)、「ハイリスク者の管理」323 人(82.4%)、「健康予防対策」301 人(77.2%)、「メンタルヘルス対策」302 人(76.8%)「保健計画・評価」285 人(72.7%)と続いていた。

一方、ほとんどなされていない業務には、「保険請求事務」363 人(93.1%)、「保護具の管理・教育」282 人(72.1%)、「診療介助」260 人(66.5%)、「勤務形態の改善」246 人(62.9%)、「労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善」245 人(62.8%)、「作業方法の改善」225 人(57.4%)と続いていた。これらの項目について“よくやっている”“やっている”を合わせた数は、「保険請求事務」13 人(3.3%)、「労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善」44 人(11.3%)、「勤務形態の改善」55 人(14.1%)、「作業方法の改善」65 人(16.5%)、「保護具の管理・教育」39 人(9.9%)で、いずれも 15%未満であった。

“よくやっている”業務の第 1 位と第 2 位は、事業場所属と健康保険組合所属(表 45、表 46)の保健師に共通して、第 1 位「各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)」(事業場所属:71.0%、健康保険組合所属:61.5%)、第 2 位「保健指導」(事業場所属:70.6%、健康保険組合所属:61.3%)となっていた。逆に「ほとんどやっていない」業務の第 1 位は、事業場所属と健康保険組合所属の保健師に共通して、「保険請求事務」(事業場所属:90.7%、健康保険組合所属:94.9%)となっていた。第 2 位は、事業場所属では「社外での役割(会社から与えられている社会的な役割、業界活動等)」(73.2%)、健康保険組合所属では「保護具の管理・教育」(80.8%)であった。

事業場規模別に見る(表 47、表 48、表 49)と、小・中・大規模事業場所属保健師に共通して、「よくやっている」業務の第 1 位は「各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)」(小規模事業場所属保健師:75.4%、中規模事業場所属保健師:65.6%、大規模事業場所属保健師:69.7%)であった。第 2 位は、全規模事業場所属の保健師に共通して「保健指導」(小規模事業場所属保健師:73.2%、中規模事業場所属保健師:63.9%、大規模事業場所属保健師:68.3%)であり、中規模事業場所属の保健師では「健康相談」(63.9%)も第 2 位となっていた。一方“ほとんどやっていない”業務の第 1 位は、全規模事

業場所属の保健師に共通して「保険請求事務」(小規模事業場所属保健師:94.6%、中規模事業場所属保健師:94.8%、大規模事業場所属保健師:90.3%)、第2位は、小規模事業場所属保健師では「診療介助」(91.1%)、中および大規模事業場所属保健師では「社外での役割(会社から与えられている社会的な役割、業界活動等)」(中規模事業場所属保健師:77.8%、大規模事業場所属保健師:72.6%)となっていた。

## (2) 看護師の業務

保健師がいる事業場で、看護師がいるところは従業員数1000人以上の大規模事業場に圧倒的に多い。(表51)

看護師がいる場合の看護師の業務は、保健師が“よくやっている”“やっている”とした業務とは非常に異なった。(表50)

看護師が行っている主な業務として、保健師が回答した看護師181人をみると、「診療介助」50.8%、「健診検査・測定業務」43.6%、「救急処置」42.0%、「各種健康診断と事後措置(健診時の問診を含む)」34.8%、「健診などの事務処理(案内や送付作業)」34.3%に携わる者が多かった。(表50)

所属別に分けたものをみると、事業場および健康保険組合の両所属に共通して(表52)「看護師が行っている業務」の第1位は「診療介助」(事業場所属:13.6%、健康保険組合所属:20.6%)、第2位は事業場では「救急処置」(12.7%)、「健康保険組合」では「健診検査・測定業務」(15.9%)となっていた。

事業場規模別に見てみる(表51)と、第1位は小規模事業場では「各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)」(17.0%)、中規模事業場では「救急処置」(14.0%)、大規模事業場では「診療介助」(16.2%)であった。第2位は小規模事業場では「健診検査・測定業務」(11.3%)中規模事業場では「健診などの事務処理(案内や送付作業)」(12.0%)、大規模事業場では「救急処置」(14.5%)となっていた。

## (3) 保健師業務のウエイト

### ① 保健師からみて重要だと思う業務の順位 (表53)(図4)

“保健師からみて重要だと思う業務”の第1位をみると、「メンタルヘルス対策」29.1%、「生活習慣病対策」19.1%、「マネジメント業務」18.5%、「快適職場づくり(心身ともに)」17.0%の順に多かった。

所属別にみると、事業場所属保健師が“重要だと思う業務”の第1位をみると、「メンタルヘルス対策」32.9%、「快適職場づくり(心身ともに)」18.3%、「マネジメント業務」18.0%、「生活習慣病対策」17.9%の順で多かった。「メンタルヘルス対策」だけを見ると、第1位と答えた割合が32.9%、第2位が38.3%、第3位が12.9%となっており、事業場所属の保健師が重要な業務と思っている(表54)。

健康保険組合所属の保健師では、“重要だと思う業務”の第1位をみると、「生活習慣病対策」25.9%、「マネジメント業務」21.3%、「メンタルヘルス対策」(20.0%)の順で多かった。「メンタルヘルス対策」だけを見ると、第1位と答えた割合が20.0%、第2位が

29.3%、第3位が30.7%となっており、健康保険組合の保健師も重要な業務と思っているが、事業場所所属保健師に比べて優先度はやや低い傾向がうかがわれる(表55)。

“保健師からみて重要だと思う業務”の第1位、第2位、第3位までの答えを合計すると(表53)(図4)、「メンタルヘルス対策」305名(81.4%)、「生活習慣病対策」238名(63.2%)、「過重労働対策」166名(44.4%)の順で多かった。

「過重労働対策」だけをみると、事業場所所属の保健師では第1位、第2位と答えた人は少なかったものの、第3位30.0%、第4位21.7%と多くなっているのに対し、健康保険組合所属の保健師では、第5位30.7%、第6位17.3%と下位の業務となっていた。

## ②実際の活動のウエイト (表56)(図5)

“実際の活動のウエイト”で第1位と答えたものをみると、「メンタルヘルス対策」29.1%、「生活習慣病対策」27.3%、「特定健診・特定保健指導」21.9%、「マネジメント業務」13.1%の順で続いている。

所属別にみると事業場所所属(表54)の保健師で、第1位と答えたのは、「メンタルヘルス対策」35.7%と最も多く、「生活習慣病対策」25.2%、「特定健診・特定保健指導」(16.7%)の順に多かった。前述で“保健師の業務で重要だと思う業務”の上位にきていた「快適職場づくり(心身ともに)」は0.4%で、実際は極めて低率であった。

健康保険組合所属(表55)の保健師で、第1位と答えたのは、「特定健診・特定保健指導」(41.3%)で、「生活習慣病対策」(31.1%)、「マネジメント業務」15.3%の順に続いていた。「特定健診・特定保健指導」を実際の業務の第1位・第2位と答えた人を合計すると69.3%で約7割をしめており、「生活習慣病対策」を実際の業務の第1位・第2位と答えた人を合計すると62.2%となり次に高い割合になっていた。

事業場の規模別(表57、表58、表59)でみると、従業員数300人未満の小規模事業場、従業員数300人以上999人以下の中規模事業場、従業員数1000人以上の大規模事業場においては、いずれも“実際の活動のウエイト”の第1位、第2位共に「メンタルヘルス対策」と答える人が多く、第1位・第2位をあわせると5、6割を占めた。

小規模事業場で第1位とあげた項目は、「メンタルヘルス対策」33.3%で、「特定健診・特定保健指導」27.8%、「生活習慣病対策」24.1%の順に多かった。中規模事業場では、「生活習慣病対策」35.2%、「メンタルヘルス対策」33.3%、「マネジメント業務」15.1%の順に多かった。大規模事業場では、「メンタルヘルス対策」33.1%、「生活習慣病対策」21.1%、「特定健診・特定保健指導」18.0%の順に多かった。

## ③業務における保健師業務の割合 (表60)

“業務全体において、本来の保健師の専門性を活用しての業務の割合はどのくらいか”の質問では、回答にばらつきが見られた。「70～79%」が70人(18.4%)と最も多く「80～89%」が66人(17.4%)、「50～59%」が61人(16.1%)、「60～69%」が46人(12.1%)、「90～99%」が39人(10.3%)の順に多く、「100%」と回答した人は25名(6.6%)であった。

所属別(表 61)にみると、事業場では「80-89%」(17.7%)と答える人が最も多いものの、「70-79%」(16.9%)と「50-59%」(16.9%)も第 1 位と僅差で続いた。回答のほとんどが、50%以上にかたまっていた。健康保険組合では「80-89%」(20.0%)が最も多く、次いで「70-79%」(17.3%)であるが、「60-69%」(13.3%)、「50-59%」と「30-39%」が同率 12.0%と、ばらつきが見られた。

事業場規模別(表 62)に見ると、小規模事業場では、第 1 位「80-89%」(21.8%)、第 2 位「70-79%」(18.2%)、第 3 位は「90-99%」と「50-59%」が同率(16.4%)となっていた。中規模事業場では第 1 位「70-79%」(19.0%)に続き、第 2 位は「80-89%」と「50-59%」が同率(17.2%)であった。大規模事業場では「50-59%」が最も多く(18.4%)、次いで「80-89%」(17.0%)、第 3 位は「70-79%」と「60-69%」が同率(16.3%)であった。

#### 4) 産業保健全体への保健師の関わり方

##### (1) 産業保健全体への関わり(表 63)(図 6)

回答者全体では、「会社(健保)施策への参画(改善・提案)」に関しては、“よくやっている”が 26.2%、“やっている”が 35.4%であり、6 割強の保健師が施策に参画していた。同様に、「健康に関する方針決定への協力」に関しては、“よくやっている”が 27.4%、“やっている”が 37.6%であり、65%が方針決定に協力していた。「(安全)衛生委員会への出席」に関しては、“よくやっている”が 47.2%、“やっている”が 16.8%であり、同じく 65.0%が出席していた。(安全)衛生委員会で運営に関わっている割合は、45.9%であった。

これを属性別(表 64-1、表 64-2、表 64-3)に見ると、従業員数が 300~999 人の中規模事業所所属の保健師の(安全)衛生委員会出席は、“よくやっている”が 72.1%、“やっている”が 16.4%と、300 人未満の小規模事業所や 1000 人以上の大規模事業所所属の場合と比べて、20%以上出席者割合が高く、運営に関わっている割合も 56.9%と最多であった。

##### (2) 問題解決のための手段や方法(裁量)

回答者全体では、“個人や職場の問題”(表 65、図7)に関して「比較的自由に対象職場の所属長に提言できる」とした割合は 47.7%、「産業医や自分の上司を通じて解決を図る」とした割合は 45.2%、「意見・提言を行う明確なルートがない」とした割合は 4.6%であった。これに対して、“組織や会社(健保)全体の問題”(表 66、図 8)に関しては、「必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言できる」とした割合は、31.9%と前者に比べて 15%以上低く、「産業医や自分の上司を通じて解決を図る」が 58.6%と高い割合を示しており、「意見・提言を行う明確なルートがない」も 9.0%と倍増していた。

“組織や会社(健保)全体の問題”を所属別(表 67)にみると、健康保険組合所属の保健師が「必要に応じて企業幹部や労組・健保などに提言できる」と答えた人が 48.1%であったのに対し、事業場所所属の保健師は 28.8%にとどまり、「産業医や上司を通じて解決をはかる」が 65.2%と多かった。

さらに、保健師が働いている場所において産業医の勤務状況別にみた(表 68)場合、「必要に応じて企業幹部や労組・健保などに提言できる」と答えた人は、常勤産業医がいる場合 30.4%、非常勤産業医がいる場合 35.1%、産業医がいない場合 46.2%となっていた。

## 5)連携

様々な職種や部門、機関を挙げて、どの程度連携しているか尋ねた(表 69、図 9)。

回答者全体では、最も多かったのが産業医との連携で、“よくやっている”が 66.7%、“やっている”が 20.6%、合わせて 9 割弱に達した。次いで、人事・労務部門との連携に関しては、“よくやっている”が 48.6%、“やっている”が 29.0%、合わせて約 8 割弱、安全部門との連携に関しては、同様に 31.7%と 28.5%、合わせて約 6 割、さらに、健康保険組合との連携は 21.6%と 25.7%、合わせて 5 割弱だった。逆に連携している割合が最も少なかったのは、地域保健との連携で、3.6%と 8.1%、合わせて 1 割強に留まっていた。経営部門との連携は 3.6%と 11.6%、合わせて約 15%、労働組合との連携は 9.4%と 21.0%、合わせて約 3 割と低い値だった。

これを規模別に見ると(表 70-1. 表 70-2. 表 70-3)、従業員数が 300~999 人の中規模事業所所属の保健師は、人事・労務部門との連携を、「よくやっている」が 65.6%、「やっている」が 24.8%、合わせて約 9 割と高い割合を示し、また地域保健との連携に関して、「よくやっている」が 8.2%、「やっている」が 13.1%、合わせて 2 割強とかなり高い割合を示した。また、業種別では、製造業の場合、安全部門との連携を「よくやっている」が 41.3%、「やっている」が 34.1%、合わせて 75.0%強に達していたのに対し、非製造業では、27.0%と 21.7%合わせて 5 割弱に留まっていた(表 71-1、表 71-2)。

さらに、本来の保健師の専門性を活用した業務の割合(表 72-1、表 72-2、表 72-3)が実際の業務において 75%以上であると回答した保健師の群では、すべての職種・部門との連携に関して「よくやっている」と回答した割合が、75%未満群と比べていずれも高かった。

## 6)外部での研修・学会発表

この調査項目への回答率は 91.6%であったが、記述式回答であったために、ある程度まとめた結果が下記のとおりである。

### (1)参加者の多い学会等と平均の参加数

1 人当たりの参加学会等の数は 1.8 であった。(表 73)

日本産業衛生学会へ参加している保健師は有効回答者総数 369 の 94.6%と高く、特に事業場、健保組合所属の保健師はともに 97.0%を越えている。それに比べ、健診機関、官公庁等の所属の保健師は 80.0%以下の参加であった。他の参加団体は、日本看護協会 8.4%、日本公衆衛生学会 7.6%、健康保険組合連合会保健師・看護師連絡協議会 4.3%であった(表 74)。基本的には日本産業衛生学会に参加し、次に目立つ

のは「その他」への参加、中でも日本産業精神保健学会や産業カウンセラー協会等精神心理系の研究会等への参加が多い。

## (2) 学会・研究会等参加状況

1人当たりの“年間に学会・研究会など、自己研鑽に費やす日数”は5～9日が30.7%と最も多く、参加日数の平均は10.0日であった(表75)。所属別にみた場合(表76)、健保組合の保健師は「10～19日」が最多となり平均日数11.8日、次いで事業場所属は「1～9日」が最多で平均は9.8日、次は健診機関等であった。官公庁その他は平均7.4日と少ない傾向であった。

参加に要する時間の取り扱いについては、「出張扱い」が62.3%と最も多く、「主に有給休暇を使う」は22.4%であった(表77)。費用については、「公費」が58.5%と最も多く、「主に個人負担」は30.5%であった。官公庁その他の保健師は自己負担割合が高い(表78)。

## 7) 産業保健師からの自由記載

自由記載のあった調査用紙は200件で、全体の49.5%であった。

自由記述の内容(表79)は、大きく分類すると①保健師自身に関する事項(47.5%)、②職場の健康管理体制や業務内容に関する事項(26.0%)、③産業保健師の専門性の不明確なことから生じている事項(20.5%)、④特定健診、特定保健指導に関する事項(6.0%)の4分野に集約できる。そのうち、①保健師自身に関する事項の中でも多い事項は、産業保健師としての卒後研修やキャリアアップのための研修、ITスキルや統計・評価・プレゼン能力を高めるための研修に関する記述が34.0%を占め、次いで社内での昇給・昇格といった処遇や人事評価に関することが28.0%、および労働衛生分野における保健師の活用や選任を義務付ける法制化への要望が25.0%と多い。また、企業を理解するための研修や保健師自身の意識改革や産業保健師のネットワークが必要という記述も複数ある。また、昇格・昇給に関しての記述は30代、40代に多く、現在の職場での就業年数が10年未満のものに極めて多いが、15年以上の継続就業者にもみられる。しかし、年収は比較的低い傾向にあり、他領域での経験が評価されていないこと、および、勤続年数が長くなっても昇格・昇給が見込めないという記述が多い。もし、企業に保健師選任の義務付けがあり、必要な専門スタッフとして位置づけられているなら、処遇はよくなるであろうと期待している回答が多い。選任義務の法制化を望む記述は、40代、50代以上に多く、就業年数ではむしろ勤続年数の長い保健師や年収の高い階層からの記述が多い傾向があった。

産業医との関係においては、常勤産業医のいる職場の保健師は、昇格・昇給等の処遇や人事評価に関する事項や産業保健師の専門性に関する事項が、非常勤産業医と仕事をする保健師に比較して2倍以上の記述を寄せている。それに反して、産業保健師の法制化の要望や、事業者や上司の理解不足に関する事項、職場の健康管理体制や業務内容に関する事項は、非常勤産業医と仕事をする保健師からの記述が多く寄せられている。

## 2. 事業者からみた保健師就労実態の結果

### 1) 対象事業場の特徴

#### (1) 所属する事業場全体の従業員数及び業種

回答数 134 人のうち、1000 人以上の事業場が 83.6%あった(表 80)。また、所属する事業場の従業員数が 1000 人以上のところは 50.0%であった(表 81)。これは専属産業医の選任義務のない事業場が半数あることでもある。

また、今回の調査で回答が得られなかった業種は、6. 窯業・土石製品製造業と 15. 不動産業のみであり、幅広い業種で産業保健師が活動していると考えられた(表 81)。

#### (2) 事業場の産業医の選任状況(表 82)

今回の調査では、300 人未満の事業場においても 70.0%で専属産業医が選任されており、85.7%で嘱託産業医が選任されていた。また 300 人以上 1000 人未満の事業場において、70.6%で専属産業医が、90.3%で嘱託産業医が選任されている。

### 2) 事業者からみた保健師の個々の業務毎にみた活動状況と期待

#### (1) 定期健康診断について

##### ① 定期健康診断の実施の有無(表 83)

定期健康診断は 100%実施しており、健康診断を行う人材に関しては、72.6%の事業場で、事業場外の人材・健診機関等で実施していると答えており、健診業務の外注化が進んでいた(表 84)。

##### ② 定期健康診断で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務

定期健康診断において、“保健師が実際に関わっている業務”として「保健指導」95.7%、「健康診断事後指導(受信勧奨・再検査など)」93.6%、「健康診断結果などの分析・報告書の作成」80.7%、「健康診断計画・運営」77.9%の順であげられた(表 85)。

専属産業医のいる事業場と嘱託産業医のみの事業場別に見た場合、“保健師が実際に関わっている業務”の順に差はないものの、「健康診断結果などの分析・報告書の作成」においては、嘱託産業医がいる保健師が 90.7%と答えているのに対し、専属産業医がいる保健師は 75.0%と差がみられた(表 86)。

“保健師に期待する業務”として、「保健指導」53.6%、「健康診断結果などの分析・報告書作成」50.0%、「健康診断事後措置(受診勧奨・再検査など)」47.1%、「安全配慮義務や適正配置のための情報提供」45.7%の順で高かった(表 85、図 9)。

#### (2) 生活習慣病予防対策(メタボリック対策を含む)

##### ① 生活習慣病対策の実施の有無(表 87)

生活習慣病対策を実施している事業場は 96.2%で殆どの事業場で実施されていた。

##### ② 生活習慣病予防対策で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務

生活習慣病予防対策において、“保健師が実際に関わっている業務”では、「保健指

導・健康相談」91.4%、「健康教育」77.1%、「広報・啓発活動」77.1%、「健康づくり活動（健康づくりのイベントなど）」62.9%と続いておりよく実施されているが、「環境整備（運動設備や社員食堂の整備・改善等）」は 30.7%と低い値だった（表 88）。

産業医の形態別でみた場合（表 89）、専属産業医のいる事業場と嘱託産業医のみの事業場の産業保健師の生活習慣病対策に関わる業務実態は、大きな差は見られず、生活習慣病対策の中で保健指導・健康相談を保健師が中心的に担っていた。

一方、“保健師に期待する業務”（表 88、図 10）を見ると、「健康教育」53.6%、「保健指導・健康相談」49.3%、「広報・啓発活動」47.1%、「健康づくり活動（健康づくりのイベントなど）」47.1%と続いていた。嘱託産業医のみの事業場では、専属産業医のいる事業場に比べ、保健指導・健康相談以外の業務を期待すると答えた比率が低くなっていた（表 89）。

次に、事業場規模別に見た場合、健康教育、広報・啓発活動においては、事業場規模が小さくなるにつれて、保健師が担っている事業の比率が増加している（表 90）。

### **(3) 過重労働対策**

#### **① 過重労働対策の実施の有無**

過重労働対策をしている事業場は 9 割を超える事業場で実施されていた（表 91）。

また、事業場規模別でその実施状況を見ると、事業場規模が大きくなれば実施率が高くなっており、300 人未満の事業場では 86.7%、300～999 人の事業場では 91.7%、1000 人以上の事業場では 95.4%であった（表 92）。

#### **② 過重労働者の健康管理で保健師が実際に関わっている業務及び期待する業務** （表 93、図 11）

“保健師が実際にかかわっている業務”では「長時間労働者への面談・保健指導」78.6%、「長時間労働者に関する職場への対応や助言」53.6%、「労務管理などについて、労働組合や人事部等への提言」45.7%、「長時間労働者の健康管理に関するしくみづくり」42.1%の順にあげられた。

専属産業医のいる事業場と嘱託産業医のみの事業場別にみると（表 94）、嘱託産業医の事業場の保健師の方が、各業務への関わるが多くなっており、特に、「長時間労働者に関する職場への対応や助言」「労務管理、労働組合や人事部等への提言」については、保健師の過半数がこれらの業務を担っていた。

次に、事業所規模別に見ると、300－999 人の事業場の保健師は、その他の事業所規模の保健師に比して、長期間労働者の健康管理に関わる全ての業務に関して担っている比率が高くなっていた（表 95）。

### **(4) メンタルヘルス対策について**

#### **① メンタルヘルス対策の実施の有無**（表 96）

メンタルヘルス対策は 97.8%が実施していた。

#### **② メンタルヘルス対策で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務**

メンタルヘルス対策において“保健師が実際に関わっている業務”は、「健康相談」92.1%、「メンタルヘルス不調者への対応(受診勧奨等)」87.9%、「復職時の対応(面談、人事部・職場・主治医・産業医等との連携)」80.0%、「メンタルヘルス不調者に関する職場への対応や助言」75.7%、「メンタルヘルス教育」74.3%の順で多く、どの項目も高い実施率だった(表 97、図 12)。

専属産業医のいる事業場と嘱託産業医のみの事業場別にみると(表 98)、嘱託産業医のみの事業場の保健師は、専属産業医のいる事業場の保健師に比べ、「広報・啓発活動」「人事部や労働組合等への提言」「休業者へのケア」「復職時の対応(面談、人事部・職場・主治医・産業医等との連携)」などの業務を担う比率が高かった。専属産業医のいる事業場では、期待する業務として、「心の健康づくりとして職場の風土形成(ストレスの軽減)」が 53.6%でトップにあげられていた。

## (5) 職場巡視

### ① 職場巡視実施の有無

職場巡視をしている事業場は 92.6%であった(表 99)。

また、事業場規模別でその実施状況を見ると、300 人未満の事業所では 90.0%、300～999 人の事業所では 97.3%、1000 人以上の事業所では 90.8%で、中規模事業場の実施率が高かった(表 100)。

### ② 職場巡視で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務 (表 101、図 13)

職場巡視において、“保健師が実際に関わっている業務”は「職場巡視に基づく指導」60.0%、「職場巡視の計画・実施」57.1%の順で高かった。

産業医の形態別にみた場合、専属産業医と嘱託産業医の事業場の保健師とでは、担う業務に差がなく、「職場巡視の計画・実施」「職場巡視に基づく指導」に関わる実務を約 60%の事業場で保健師が担っていた(表 102)。しかし、嘱託産業医のみの事業場では、保健師に期待する業務として「職場巡視に基づく指導」42.6%がやや高い傾向にあった。

しかし、「リスクアセスメントなどの実施」は 23.6%しか実施されていなかった。

## (6) 職場の喫煙対策について

### ① 職場の喫煙対策の実施の有無

職場の喫煙対策をしている事業場は 92.6%であった(表 103)。

事業場規模別にみても、喫煙対策に取り組んでいる割合は殆ど差がない(表 104)。

一方、専属産業医がいる事業場ではその 94.9%に取り組んでいるが、嘱託産業医のみの事業場では 88.9%で喫煙対策に取り組んでいるが、専属産業医の事業場と比べてやや取り組みが少なかった(表 105)。

### ② 職場の喫煙対策で保健師が実際に関わっている業務および期待する業務(表 106)

職場の喫煙対策において、“保健師が実際に関わっている業務”は、「禁煙指導・

支援」72.9%、「広報・啓発活動」64.3%、「職場の禁煙化(分煙を含む)」50.7%の順であげられた。

産業医の形態別でみた場合、嘱託産業医のみの事業場では、保健師が職場の禁煙化(分煙を含む)を担っている比率が、専属産業医のいる事業場より高かった(表107)。

## (7)安全衛生委員会

### ①安全衛生委員会の実施の有無

安全衛生委員会は、94.8%が実施していた(表108)。

事業場の規模別でみた場合、中・大規模事業所では、殆どの事業場で安全衛生委員会が開催されているが、300人未満の小規模事業所では、開催している事業場が83.3%と低い傾向にあった(表109)。

また、専属産業医のいる事業場の開催比率は97.5%、嘱託産業医のみの事業場では92.5%であった(表110)。

### ②安全衛生委員会での保健師の役割

安全衛生委員会において保健師は、「委員として出席している」46.5%が最も高く、「オブザーバーとして出席している」22.0%、「事務局として出席している」18.1%であった(表111)。

事業場規模別にみると、1000人以上の大規模事業場では、保健師が安全衛生委員会へ出席していないと回答した事業場が、18.5%あるのに対して、300-999人の中規模事業所では5.9%、300人未満の小規模事業所では8.0%と低率であった(表112)。

## 3)事業者からみた保健師の個々の業務以外の活動状況と期待

### (1)健康管理・健康増進活動全体について(表113、図14、表114)

#### ①産業保健活動の理念や方針の作成や助言

“保健師が実際に関わっている”と答えたのは42.1%で、“保健師に期待する”と答えたのは38.6%であった。“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場で43.3%、中規模事業場では59.5%、大規模事業場で32.4%であり、中規模事業場の割合が最も多かった。

“保健師に期待する”は小規模事業場30.0%、中規模事業場37.8%、大規模事業場42.6%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

#### ②年間計画作成や助言

“保健師が実際に関わっている”と答えたのは64.3%で、“保健師に期待する”と答えたのは45.0%であった。

“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場66.7%、中規模事業場73.0%、大規模事業場60.3%で、中規模事業場の割合が

最も多い。

“保健師に期待する”は小規模事業場 33.3%、中規模事業場 48.6%、大規模事業場 50.0%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

### ③中・長期計画作成や助言

“保健師が実際に関わっている”と答えたのは 33.6%で、“保健師に期待する”と答えたのは 35.0%であり、それぞれ、あまり高くない。

“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場 36.7%、中規模事業場 40.5%、大規模事業場 27.9%で、中規模事業場の割合が最も多い。

“保健師に期待する”は小規模事業場 20.0%、中規模事業場 32.4%、大規模事業場 44.1%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

### ④健康管理業務の実践

“保健師が実際に関わっている”と答えたのは 87.1%で、高い実施率を示している。“保健師に期待する”と答えたのは 46.4%であった。

“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場 83.3%、中規模事業場 91.9%、大規模事業場 88.2%で、中規模事業場の割合が最も多い。

“保健師に期待する”は小規模事業場 30.0%、中規模事業場 45.9%、大規模事業場 54.4%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

### ⑤健康管理業務の分析・評価

保健師が実際に関わっている”と答えたのは 63.6%で、“保健師に期待する”と答えたのは 51.4%であった。

“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場 66.7%、中規模事業場 67.6%、大規模事業場 63.2%で、中規模事業場の割合が最も多い。

“保健師に期待する”は小規模事業場 33.3%、中規模事業場 51.4%、大規模事業場 58.8%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

### ⑥健康増進活動の実施

保健師が実際に関わっている”と答えたのは 73.6%で、“保健師に期待する”と答えたのは 47.9%であった。

“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場 76.7%、中規模事業場 73.0%、大規模事業場 73.5%で、小規模事業場の割合が最も多い。

“保健師に期待する”は小規模事業場 26.7%、中規模事業場 48.6%、大規模事業場 57.4%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

### ⑦健康増進活動の分析・評価

保健師が実際に関わっている”と答えたのは49.3%で、“保健師に期待する”と答えたのは50.0%であった。

“保健師が実際に関わっている”について事業規模別にみると、小規模事業場60.0%、中規模事業場56.8%、大規模事業場42.6%で、小規模事業場の割合が最も多い。

“保健師に期待する”は小規模事業場30.0%、中規模事業場51.4%、大規模事業場57.4%と規模が大きくなるにしたがって増えている。

## (2) 事業場に保健師がいるメリットと今後の期待 (表115、図15)

“事業場に保健師がいるメリット”については、「社員の身近な立場の保健職として気軽に相談できる」96.4%、「保健指導ができる」94.3%、「社員の健康管理などにおいてきめ細やかな対応ができる」91.4%、「健康教育ができる」85.0%、「個人や企業の健康に関する予防活動ができる」82.9%、「社員の抱える問題などに対し、幅広く相談できる」80.7%、「必要に応じて社外の医療機関などとの連携・調整ができる」76.4%、「必要に応じて社内の各部署との連携・調整ができる」70.7%、「健康風土づくりに貢献できる」69.3%の順であげられた。

逆に、“事業場に保健師がいるメリット”について回答が低かったのは、「環境への配慮ができる」34.3%、「生産性の向上に寄与できる」「労働能力の向上に寄与できる」がともに37.9%、「企業防衛に役立っている」40.0%となっていた。

一方で、“今後、保健師に期待する業務”としては、最も高いもので「個人や企業の健康に関する予防活動ができる」47.1%とそれほど高い値ではなかった。

そのほか高い順に「社員の身近な立場の保健職として気軽に相談できる」「社員の抱える問題などに対し、幅広く相談できる」「社員の健康管理などにおいてきめ細やかな対応ができる」「健康教育ができる」がいずれも45.0%、「保健指導ができる」42.9%であった。

産業医の形態別にみた場合、専属産業医がいる事業場より、嘱託産業医がいる事業場の方が、保健師に対してのメリットや期待が概して高い回答であった(表116)。

## (3) 研修の機会の推奨

「保健師に対して、研修の機会などがあれば、企業としても参加を推奨しているか」という設問に関しては、「はい」が96.4%でほとんどであった(表117)。

## (4) 看護師を雇用している場合、保健師と職務内容の差

“看護師を雇用している場合、保健師と看護師の職務内容に差があるか”という設問に関して、「差がある」と答えたのは48.6%、「ない」と答えたのは、回答があったうちの51.4%で、ほぼ半数ずつである(表118)。

産業医の形態別にみても、専属産業医で「差がある」と答えたのは45.5%、嘱託産業医で「差がある」と答えたのは57.9%であり、嘱託産業医の方が職務内容の差を感じていた(表119)。

職務の差を記述で答えてもらった結果、保健師と看護師の職務について、事業者がどうみているかを概括すると「保健師は保健指導・教育、予防活動、データの分析・評価、施策・計画の立案、事業所内・外との連携、集団へのアプローチ」に重きがあり、「看護師は診療業務に関わること、および健康診断の計画・実施が主要業務で、個人に的を絞った対応がメインである」であった。

#### (5)保健師を雇用する場合の課題（表 120）

“保健師を雇用する場合の課題”について最も多かったのが、「処遇・昇格について」35.7%、「給与体系」20.0%、「転勤の有無」15.0%と続いていた。産業医の形態別にみると、専属産業医がいる事業場の方が、嘱託産業医のいる事業場より、10.0～20.0%ほど高い傾向にあった（表 121）。

### V. 考察

#### 1. 対象とする保健師の特徴

対象とした保健師の 63.5%が事業所勤務の保健師で所属は健康管理センターや健康管理室の健康支援を専門としている部署が多かった。

平均年齢は 41.7±9.22 歳で 40～44 歳が最も多かったのに対し、職域での平均就業年数は 13.8 年、職域以外での経験が平均 6.2 年であることから、現在、職域で働く多くの保健師が、多領域での就業の後、転職して職域での業務をおこなっていると考えられる。

また、対象とした保健師のほとんどが女性であり、最終学歴については、専門学校が半数近くをしめている。4 年生大学卒もついで多く、31.7%を占めており、その平均年齢が 36.7 歳±8.6 歳であることから、4 年生での統合教育を受けた保健師が、13～14 年就労している者が多いと推測される。このことは、ある程度、保健師としてのスキルが身につけていることが示唆される。今回の調査対象の保健師は、日本産業衛生学会又は日本産業保健師会に所属している保健師であることから、卒後教育の意識が高い集団ともいえ、産業保健師としての経験年数も関連していると思われる。

雇用形態に関しては、正社員が全体の 81.8%を占めているが、これに関しても、前述の調査対象群が日本産業衛生学会や日本保健師会に所属している保健師であることも大きいと思われる。

雇用先の職種については、78.0%が専門職としての位置づけで、将来、企業の幹部社員になる可能性のある総合職は 11.2%で 1 割にとどまった。

職位は 66.1%が役付きではなく、事業所所属の保健師においては、73.9%が役付きではなかった。職種が専門職であることから、身分的には、昇格がない保健師が多いのではないかと推察される。

年収をみると 400 万円以上 500 万円未満が全体の 27.1%を占めており、500 万円以上 600 万円未満が 24.7%、300 万円以上 400 万円未満が 16.8%と続いていた。平均年齢が 41.7±9.2 歳であることから、行政の保健師に比べ年収において全体的に 100 万円ほど低いのではないかと考えられる。このことは、産業看護領域が保健師と看護師の職能や専門性につ

いてははっきりとした区別がなされていないことから、看護師の基準に引っ張られているのではないかと考える。それを裏付けるものとして、保健師の所属別にみると、一見、健康保険組合所属の保健師の方が事業場所属の保健師より、年収が高く、行政の保健師とほぼ同等と思われた。しかし、今回の調査対象となった健康保険組合所属の保健師は、勤続年数が長いこと及び平均年齢も約7年高く、役付き者が多いこと、健保組合所属で日本産業衛生学会の会員になる意識の高い層に限定された懸念があること等を考慮すると、必ずしも事業場所属の保健師よりも高いとは思えず、今後の精査に期待したい。なお、保健師を専門職として処遇する総合健保組合では、国家公務員の医療職の給与体系に準拠する場合もあることは、今後の在り方を示唆するものではある。

勤務地については、東京都が109名をはじめ、神奈川32名、愛知28名、大阪25名、福岡24名とつづき、エリアとしては関東地区が177件と44.4%を占め、いずれも大都市であった。このことは、保健師を正社員として雇えるような企業が大企業であり、それらは大都市圏に多いことが関連しているといえる。

## 2. 対象者が所属する職場の特徴

対象とする保健師が所属している機関については、事業場の場合、55.3%は1000人以上の規模の事業場に所属していた。単一健保にしても1000人以上の規模の所属は38.5%であり、総合健保では対象被保険者が1000人未満と1000人以上の規模の所属は半数ずつであった。

事業場の業種は58.2%が製造業であり、非製造業が41.8%であり、ほぼ半々であった。産業医の形態は74.6%で常勤産業医がおり、保健師ひとりあたりの対象人数は1000～1999人が32.8%、500～999人が14.3%であり、今回の回答として、保健師ひとりあたりで健康支援をする対象者はおおよそ1000人であった。

## 3. 保健師の業務内容

### 1)保健師の業務内容

保健師の業務内容をみてみると、“よくやっている”ものとして、「各種健康診断と事後管理」、「保健指導」、「健康相談」、「他職種・他部門とのコーディネイト(連絡・連携・調整)」と続いている。さらに、“よくやっている”“やっている”を足して、業務をみてみると「保健指導」「各種健康診断と事後措置」「健康相談」「保健指導」「情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)」「他職種・他部門とのコーディネイト(連絡・連携・調整)」「ハイリスク者の管理」「健康予防対策」「メンタルヘルス対策」「保健計画・評価」と続いていた。

これらをみると、個人に対する健康支援のほかに、保健師の専門性である他職種・他部門とのコーディネイトや必要な情報を分析加工して提供することや保健計画と評価といった総括管理である全体に関わる業務も多いことがわかる。また、ハイリスク者の管理だけでなく、健康予防活動も同等におこなっており、1次予防についても機能していることがわかる。さらに、メンタルヘルス対策の取り組みも上位にあり、現在の職域での問題が健康診断を中心とする生活習慣病だけでなく、メンタルヘルスの問題も大きく、保健師はそれについても多く関

与しているといえる。

一方、ほとんどなされていない業務には「保険請求事務」「労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善」「勤務形態の改善」「作業方法の改善」「保護具の管理・教育」については“よくやっている”と答えた人は 5.0%にも満たなかった。「保険請求事務」については、「診療介助」に関わる保健師は少数であり、その業務に伴う「保険請求事務」にはさらに関わる事が殆どないことがわかる。その他、「労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善」「勤務形態の改善」「作業方法の改善」「保護具の管理・教育」はいずれも作業管理に関する項目であった。実践されていない理由として、今回対象としている保健師が大規模事業場に所属している者や健保組合所属の保健師が多いことから、産業医や衛生管理者など他職種と業務が分担されていることなどにより、関わっていないと推察されるが、本来、産業保健師は作業現場の安全管理や作業管理や労務管理にも関わる事が求められており、今後の課題のひとつといえる。

事業場と健康保険組合で分けてみると、いずれも「各種健康診断と事後管理」、「保健指導」が高い割合で実施されており、同じ傾向を示している。また、事業規模別にみてもほとんど差がみられなかった。

保健師の業務内容が、健康管理を中心に、対象者の身近な健康支援者としてのファーストラインプロフェッショナルとしての機能を果たしていることがわかる。

## 2)看護師の業務

一方、看護師がいる場合の業務内容をみると、多い業務は「診療介助」「健診検査・測定業務」「救急措置」「各種健康診断と事後管理」「健診などの事務処理(案内や送付作業)」であり、ハイリスク者の管理やアシスタ的な業務が多い。保健師でよくなされていた「他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)」「情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)」「健康教育」「メンタルヘルス対策」はほとんどなされておらず、保健師業務とは全く違うことわかる。

## 3)保健師業務のウエイト

“保健師からみて重要だと思う業務”は、「メンタルヘルス対策」「生活習慣病対策」「マネジメント業務」「快適職場づくり(心身ともに)」の順に多くあげられていることから、現在の職域での健康課題である“メンタルヘルス疾患”と“生活習慣病”への対策と、“マネジメント業務”や“快適職場づくり”といった総括管理があげられ、幅広い視点で業務をみていることがわかる。特に“メンタルヘルス対策”は、保健師の所属に関わらず、重要だと答えており、労働現場において、メンタルヘルス疾患が大きな問題になっていることがみてとれる。

事業場の保健師は「過重労働対策」も「メンタルヘルス対策」「生活習慣病対策」について上位にきていたのに対し、健康保険組合所属の保健師では、これらの優先順位がやや低い。事業場所所属の保健師は、労働と健康との調整、いわゆる労務管理としての健康支援も多く、「過重労働対策」においても、重要な業務であるという認識が高いと思われる。

“実際に活動のウエイト”をみると、「メンタルヘルス対策」「生活習慣病対策」「特定健診・

特定保健指導」「マネジメント業務」の順になっており、平成 20 年度からスタートした「特定健診・特定保健指導」が業務の大きなウエイトを占めていることがわかる。

特に、健康保険組合所属の保健師においては、実際の業務のトップに「特定健診・特定保健指導」があげられており、重要だと思っている「メンタルヘルス対策」ができていない状況にある。国の医療制度改革の施策に基づき事業内容が決められている様子が見えてくる。

一方、事業場の保健師の業務として、特定健診・特定保健指導を含む生活習慣病対策の実施は健保の保健師より低率であるが、事業場、健保所属の保健師が連携して業務に携わることが望ましい。

「快適職場づくり(心身ともに)」のような組織への職場組織への介入が重要である業務と思っているが、実際にはあまりやれていないのは、残念な状況である。

#### 4. 産業保健全体への保健師の関わり方

##### 1) 産業保健全体への関わり

「会社(健保)施策への参画(改善・提案)」に関しては、6割強の保健師が施策に参画していた。また、「健康に関する方針決定への協力」に関しても、6割強の保健師が決定に協力していた。「(安全)衛生委員会への出席」に関しても同じく6割強であった。このことは、保健師が対象としている組織・集団全体への健康面での方針や施策・運営にしっかりと関わっていることがわかる。

属性別にみると、従業員数が 300～999 人の中規模事業場所属の保健師では「(安全)衛生委員会出席は、「よくやっている」が 72.1%、「やっている」が 16.4%と非常に高く、従業員数が 300 人未満の小規模事業所や 1000 人以上の大規模事業所所属と比べると、20.0%以上差があることから、中規模事業場では、産業医が非常勤なのに対し、保健師が常勤あるいはほぼ常勤で関わっていることから、(安全)衛生委員会への出席など事業場の産業保健活動全体に関して、保健師が積極的あるいは中心的役割として関わっていることが高いことが示唆された。

##### 2) 問題解決のための手段や方法(裁量)

産業保健師の半数近くは、個人や職場などの限局的な問題に関しては自分の裁量で問題解決に向けての提言ができるが、組織や会社(健保)全体の問題に関しては、自己裁量で提言できる割合が3割に減り、代わって産業医や上司を通じて提言していることが示された。

保健師の所属別に見た場合、健康保険組合所属の保健師の約半数は、「組織や会社(健保)全体の問題に関しては、自己裁量で提言できる」と答えているのに対して、事業場所属の保健師は3割弱にとどまっていた。

これを属性別に見ると、従業員数 300 人未満の小規模事業場所属の保健師が、個人・職場の問題、組織・会社(健保)の問題ともに、最も自己裁量で提言できる割合が高い傾向があり、産業医が非常勤あるいはいない場合には保健師が裁量を持って活動をしている可能性が示された。つまり、同職場に産業医がいる場合、保健師は組織や会社(健保)全体の問

題に関しては、自己裁量で提言できにくい状況がみてとれる。

また、“本来の保健師の専門性を活用した業務の割合が 75.0%以上”と答えた保健師の群では、それ未満の群と比べて、自己裁量で提言できる割合が高い傾向があり、保健師の専門性を発揮できている一要因であると考えられる。

## 5. 他職種・他機関との連携

様々な職種や部門、機関との連携については、回答者全体では、最も多かったのが産業医との連携で、「よくやっている」「やっている」を合わせて 9 割弱に達した。次いで、人事・労務部門との連携に関しては、「よくやっている」「やっている」を合わせると約 8 割、安全部門との連携に関しては、同様に合わせて約 6 割、さらに、健康保険組合との連携は合わせて 5 割弱だった。保健師業務の内容の上位にコーディネート機能があったが、産業医といった他の産業保健職のほか、人事・労務、安全部門など、問題などによって関連する部門と様々に調整・連携・連絡していることがわかる。逆に連携している割合が最も少なかったのは、地域保健との連携合わせて 1 割強に留まっており、地域との連携の推進が今後の課題と考えられた。次いで、経営部門との連携や労働組合との連携に関しても、連携強化の必要があると考えられた。

これを属性別に見ると、従業員数が 300～999 人の中規模事業場所の保健師は、人事・労務部門との連携を、約 9 割の保健師が実践しており高い割合を示し、また地域保健との連携に関して、2 割強と全体に比べればやや高くなっていた。この結果から、中規模事業場では非常勤産業医と常勤保健師の構成で産業保健活動を行っている場合も多く、その場合は常勤保健師が中心となって、人事・労務部門と連携・調整しながら、地域保健や事業場外機関等を活用していることが多い可能性が示唆された。

また、業種別では、製造業の場合、安全部門との連携を「よくやっている」が 41.3%、「やっている」が 34.1%、合わせて 75.0%強に達していたのに対し、非製造業では、27.0%と 21.7%合わせて 5 割弱に留まっており、製造業など有害・危険作業を伴う業種の場合は、安全部門との連携がより重要になっている現実が示された。

さらに、本来の保健師の専門性を活用した業務の割合が 75%以上の群では、すべての職種・部門との連携に関して「よくやっている」と回答した割合が、75%未満群と比べていずれも高く、これらの各職種との連携、すなわちコーディネーションやコラボレーションを十分行えていることが、保健師の専門性を活用した活動の認識に関連している可能性が示された。

## 6. 外部での研修・学会発表

産業保健師は情報源、研鑽の場所を産業保健領域など限られた学会内に求めている傾向が推測される。公衆衛生全般あるいは職能団体への関心は薄く、健康保険組合の所属であっても健康保険組合連合会保健師・看護師連絡協議会への参加は少ない現状とみられる。

今回の調査の対象が日本産業衛生学会と日本産業保健師会所属の保健師であったことから、自己研鑽への意識が高いことがわかるが、どうしても、産業看護を効率よく勉強でき

る機会となると、公衆衛生領域ではなく、産業保健領域の研修や学会に参加していると思われ。

## 7. 産業保健師からの自由記載

自由記載のあった調査用紙は 200 件で、49.5%と自由記載をした比率が非常に高いことから、今回調査対象となった保健師は、自分達をとりまく状況にいろいろと意見があることがみてとれる。

自由記述の内容は、大きく分類すると①保健師自身に関する事項②職場の健康管理体制や業務内容に関する事項③産業保健師の専門性の不明確なことから生じている事項④特定健診、特定保健指導に関する事項の 4 分野に集約できたが、そのうち、①保健師自身に関する事項の中でも多い事項は、産業保健師としての卒後研修やキャリアアップのための研修、ITスキルや統計・評価・プレゼン能力を高めるための研修に関する記述が 34.0%を占め、次いで社内での昇給・昇格といった処遇や人事評価に関することが 28.0%、および労働衛生分野における保健師の活用や選任を義務付けする法制化への要望が 25.0%と多い。また、企業を理解するための研修や保健師自身の意識改革や産業保健師のネットワークが必要という記述も複数ある。なお、①の昇給・昇格・人事評価に関する事項と②の産業保健師の専門性の二つは互いに関連しあい、その結果が③の法制化の要望につながるものと推測される。

法制化に関して、選任義務の法制化を望む記述は、40代、50代以上に多く、就業年数ではむしろ勤続年数の長い保健師や年収の高い階層からの記述が多い傾向にあり、今までの経験から強く感じていることと推察される。

## 8. 事業者からみた保健師活動状況と期待

### 1) 対象事業場の特徴

所属する事業場全体の従業員数、1000人以上の事業所が約半数であったが、専属産業医の選任義務のない事業所も半数あり、専属産業医のいない中規模事業場において、多くの保健師が産業保健活動を担っていると考えられた。

業種に関しては、6. 窯業・土石製品製造業と 15. 不動産業のみが回答がなく、幅広い業種で産業保健師が活動していると考えられた。

産業医の選任状況から見ると産業保健スタッフの比較的良好に整った事業場から回答を得られたと考えられた。

### 2) 事業者からみた保健師個々の業務毎の活動状況と期待

#### (1) 定期健康診断について

健康診断を行う人材に関しては、約8割の事業所で事業所場の人材・健診機関等で実施していると答えており、健診業務の外注化が進んでいると考えられる。しかし、産業保健活動において健康診断は、産業保健スタッフが健康管理対象者全員に面接する重要な機会である。以前は、多くの事業場で事業所内の人材で健康診断を実施していた事を考えると、過重労働対策やメンタルヘルス対策などにより産業保健スタッフの業務が増え、健康診断業務

を外注化してきているものと考えられ、業務の効率化のため理解できる反面、外注化に際しては、健康診断の面接機会としての重要性を理解した健康診断の外注化が望まれる。

事業場において健康診断の事後指導や保健指導が保健師業務の中心と考えられ、健康診断計画・運営、健康診断実施・運営の評価なども保健師が担っている業務と考えられる。産業医が専属か嘱託かで比較すると、産業医が嘱託の場合、安全配慮義務や適正配置のための情報提供や健康診断結果などの分析・報告書の作成の業務も保健師が担っている場合が多く、産業保健の重要な業務である「安全配慮義務や適正配置」に関しても保健師が重要な役割を果たしていると考えられる。

### (2) 生活習慣病予防対策(メタボリック対策を含む)

生活習慣病予防対策において、保健指導・健康相談を保健師が中心的に担っており、健康教育や広報・啓発活動も担っていると考えられた。しかし、環境整備(運動設備や社員食堂の整備・改善等)に関しては、保健師の実際の業務となっていない事業場が多い。これは、環境整備が健康管理部署以外の部署が担っていることによる可能性も考えられるが、環境整備はポピュレーション・アプローチにおいて重要であり、保健師の積極的参画が望まれる。

一方、期待する業務を見ると、嘱託産業医のみの事業場では、専属産業医のいる事業場に比べ、保健指導・健康相談以外の業務を期待すると答えた比率が低くなっている。この原因として、嘱託産業医のみ事業場の産業保健に関する体制整備が不足しているなど、事業場側の問題が考えられる。しかし、事業場の保健師としては、生活習慣病対策における保健指導等以外の施策の重要性を事業者に理解させ、ニーズを発掘することも重要な役割と考えられる。

次に、事業場規模別に見た事業所保健師の生活習慣病対策に関わる業務実態については、健康教育、広報・啓発活動においては、事業場規模が小さくなるにつれて、保健師が担っている事業の比率が増加しており、小規模事業場になればなるほど保健師が生活習慣病対策の全体を担っている状況が考えられる。

### (3) 過重労働対策

過重労働対策をしている事業所は 9 割を超える事業場で実施されており、専属産業医のいる事業場では 95.1%で、嘱託産業医のみの事業場でも 90.6%であった。

また、事業場規模別でその実施状況を見ると、当然の傾向ではあるが、その実施率は事業場規模が大きくなれば実施率が高くなっていた。

過重労働者の健康管理では、保健師がその面談・保健指導に積極的に関与している状況がうかがえる。

また、専属産業医と嘱託産業医の事業場を比較すると、やはり嘱託産業医の保健師の方が、各業務へ関わるが多くなっていた。特に、過重労働者に関する職場への対応や助言、労務管理、労働組合や人事部等への提言についても、嘱託産業医のみの事業場では、その過半数で保健師がこれらの業務を担っていると考えられる。

次に、事業場規模別では、300-999 人の事業所の保健師は、その他の事業所規模の保

健師に比して、過重労働者の健康管理に関わる全ての業務に関して担っている比率が高く、中規模事業場において、保健師がこれらの業務に関して中心的な役割を担っていることが考えられる。

健保所属の保健師は健康相談や保健指導などを通じ、過重労働の問題を把握しているものの所属の問題から、実際には介入しにくいと思われる。

#### (4)メンタルヘルス対策について

殆どの事業場でメンタルヘルス対策が行われていたが、300人未満の小規模事業場ではメンタルヘルス対策を実施している事業場は89.7%で、中・大規模事業場が100%なのにならべて低い傾向にあった。

メンタルヘルス対策において、事業場保健師は、健康相談、メンタルヘルス教育、メンタルヘルス不調者への対応、メンタルヘルス不調者に関する職場への対応や助言、復職時の対応といったメンタルヘルス対策の中心的な業務を担っている。さらに、嘱託産業医のみの事業場保健師は、専属産業医のいる事業場の保健師に比べ、広報・啓発活動、人事部や労働組合等への提言、休業者へのケア、復職時の対応などの業務を担う比率が高くなっており、専属産業医のいる事業場では、期待する業務として、心の健康づくりとして職場の風土形成が上げられている。

したがって、嘱託産業医のみの事業場では保健師がメンタルヘルス対策の中心的役割を担っていると同時に、メンタルヘルス対策における事例対応のみではなく、予防的見地からさらに積極的な関与が期待されている。

次に、事業場規模別に見た事業場保健師のメンタルヘルス対策に関わる業務実態をみると、長時間労働者の健康管理の場合と同様に、300-999人の中規模事業場において、保健師がメンタルヘルス対策の中心的な役割を果たしていると考えられる。

#### (5)職場巡視

職場巡視は9割を超える事業場で実施されており、専属産業医か嘱託産業医かの事業場で、事業場保健師の担う業務に差がなく、職場巡視の計画・実施と職場巡視に基づく指導に関わる実務を約60%の事業場で保健師が担っている。しかし、嘱託産業医のみの事業場では、保健師に期待する業務として職場巡視に基づく指導を上げる事業場がやや高い傾向にあり、保健師への期待がうかがえる。

しかし、リスクアセスメントや安全衛生教育の実務を保健師が担っている事業場の比率は低く、この点に関しては、産業保健師側からの回答からも実施率が低い現状が表れている。このような原因として、事業者が職場巡視は衛生管理者の仕事と考える傾向が影響している可能性もあるが、保健師は衛生管理者の資格を有すること及びこれらの業務がマネジメントシステムの中心的な方策であること等から、産業保健師にとっては、非常に重要な業務といえる。今後、産業保健師はマネジメントシステムを推進するにあたって、中心的役割を担う必要があることから、リスクアセスメントや安全衛生教育へ積極的な関与が課題といえる。

## (6) 職場の喫煙対策について

職場の喫煙対策は9割以上の事業場で取り組みがなされており、事業場規模別にみても、喫煙対策に取り組んでいる事業場比率に差がない。

一方、専属産業医いる事業場ではその94.9%で、嘱託産業医のみの事業場では88.9%で喫煙対策に取り組んでおり、やや差が見られた。

職場の喫煙対策に関して、産業保健師が、禁煙指導・支援、広報・啓発活動を担っている。しかし、嘱託産業医のみの事業場では、保健師が職場の禁煙化(分煙を含む)を担っている比率が、専属産業医のいる事業場より高く、嘱託産業医のみの事業場では、喫煙対策の中心的な役割を保健師が担っていると考えられた。

## (7) 安全衛生委員会

殆どの事業場で安全衛生委員会が開催されているが、300人未満の小規模事業場では、開催している事業場が83.3%と低い傾向にあった。

保健師の出席状況に関しては、86.6%が出席しているものの、委員として発言権を持って参加している割合は半数弱である。今後、産業保健師は安全と衛生両面に幅広い見識を持ち、専門的立場から、事業場の安全衛生推進に寄与できるような存在になっていくことが課題のひとつである。

小・中規模事業場では、保健師が委員として安全衛生委員会へ出席している比率が大規模事業場より高く、小・中規模事業場では、保健師が安全衛生委員会でも重要な位置づけになっていると考えられた。

## 3) 事業者からみた保健師の個々の業務以外の活動状況と期待

### (1) 健康管理・健康増進活動全体について

保健師が実際にかかわっている業務の上位のものは、「健康管理業務の実践」「健康増進活動の実践」であり、事業場規模別では、大規模事業場では①健康管理業務 ②健康増進活動 ③健康管理業務の分析・評価、中規模事業場では①健康管理業務 ②健康増進活動および年間計画作成、小規模事業場では①健康管理業務 ②健康増進活動 ③健康管理業務の分析・評価および年間計画作成であった。

保健師に期待する業務の上位は「健康管理業務の分析・評価」がトップであり、「健康管理業務増進活動の分析・評価」が上位にある。事業場規模別では、大規模事業場では1位「健康管理業務の分析・評価」2位「健康増進活動」3位「健康増進活動分析・評価」、中規模事業場では1位「健康管理業務の分析・評価」「健康増進活動の分析・評価」3位「年間計画作成や助言」「健康増進活動の実践」、小規模事業場では、1位「健康管理業務の分析・評価」「年間計画作成や助言」3位「産業保健活動の理念や方針の作成や助言」「健康管理業務および健康増進活動の分析・評価」となっており、いずれにおいても業務を的確に評価し次なる計画に生かしたいという事業者側の意向が表れていると思う。

これらの結果から、保健師には「健康管理と健康増進業務に軸足を置いて仕事をすすめるとともに、それを的確に分析・評価する姿勢が期待されている」と言える。

すなわち、組織・集団の健康管理の状況をよく把握しそれに基づいてPDCAのアクションに繋げようとの期待である。そのためには、産業保健師は、それに応えるための自己研鑽、スキルの習得が必要である。

なお、今回質問紙に選択肢として用意した実務7つのうち、①～⑤においては、中規模事業場における割合がトップであった。専属産業医のいない事業場がほとんどであると思われるが、その規模の事業場に所属する保健師は幅広く実務を行っていることが伺える。

## (2) 事業場に保健師がいるメリットと今後の期待

結果を概観すると、事業場に保健師がいるメリットは「健康管理上きめ細かく対応し予防活動もできている、社員の身近な存在で、幅広く相談にのっている」と事業者の 8, 9 割が評価している。中規模事業場においては、保健師の活動に対する期待も高く、その理由として産業医が常にいないため、主体的に対応しているためと思われる。

同様の項目について、専属産業医のいる事業場では、メリットはあるがこれ以上は期待しないとのニュアンスであるが、これはすでに充足されているためであろう。

また、「保健師の連携・調整機能」「健康風土づくり」についても約 7 割の事業者はメリットを感じている。

その一方で、保健師のいるメリットあると答えた事業者が 4 割前後であった項目は、「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への配慮」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「企業防衛への寄与」であった。これらは産業保健活動の目的そのものであり、当然、産業保健師としては十分機能しなければならないはずの項目であるにも関わらず、事業者には評価されていないことがわかる。期待度においても低く、これらの実践と事業者へのアピールが課題であるといえる。

事業場における保健師の活動をみていると、いわゆる保健師としての「保健指導などの健康支援の一次予防」「各部署との連携・調整」「場をみて、職場風土の形成」としての専門性は実践できている、産業保健で重要な「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への配慮」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「企業防衛への寄与」という認識が薄い保健師が多いのではないと思われる。

このことは、現在、職域で働く保健師の多くが他の領域から転職してきていることや、保健師の基礎教育で十分な産業保健の教育がなされていないことによるものと推測される。

産業保健は産業保健師のみで実践するものではなく、チームで進めていくことから、産業保健師は、事業場の規模、産業医や他のスタッフの介在、そして現状を鑑みて保健師活動を展開するよう心がけ、目先の健康管理業務に追われることなく、「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への配慮」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「企業防衛への寄与」の概念をしっかりと持ちながら産業保健師としての実践活動に当たることであり、それによって、事業場においてなくてはならない存在になっていくことと思われる。

### (3) 研修の機会の推奨

「保健師に対して、研修の機会などがあれば、企業としても参加を推奨しているか」という設問に関しては、「はい」が 96%でほとんどであり、事業者は保健師の質の向上を期待している。

### (4) 看護師を雇用している場合の保健師と職務内容の差

「看護師を雇用している場合、保健師と看護師の職務内容に差があるか」という設問に関して、保健師の他に看護師を雇用している事業場は 74 事業場で全体の半数における回答であるが、職務に「差がある」と答えたのは 49.0%、「ない」と答えたのは 51.0%で、ほぼ半数ずつであり、産業保健師のほとんどが「職務内容に差がある」と答えているのと異なった。これを「専属産業医がいるか」「嘱託産業医なのか」で分けてみると、嘱託産業医の事業場のほうが「差がある」という回答が多い。事業者からみて、専属産業医がいる場合には産業保健チーム内での個々の活動の違いがわかりにくいのではないかと推察される。

職務に差があると答えている自由記載から、保健師と看護師の職務について、事業者サイドがどうみているかを概括すると「保健師は保健指導・教育、予防活動、データの分析・評価、施策・計画の立案、事業所内・外との連携、集団へのアプローチ」に重きがあり、「看護師は診療業務に関わること、および健康診断の計画・実施が主要業務で、個人に的を絞った対応がメインである」と思われる。

### (5) 保健師を雇用する場合の課題

「課題がある」と答えた項目は多い順に「処遇・昇格」「給与体系」「転勤の有無」である。特に「処遇・昇格」は自由記入欄を設けていないにも拘わらず、改善を望むコメントが少なからず付されていた。事業者サイドからこのようなコメントが出るということは、「評価すべき仕事をしているのに、現実的にはそれに見合う待遇がなされていない」という状況を推察させる。適正な待遇を要望する点では、保健師側からの自由記載にも多くあげられており、この点が改善されると保健師のモチベーションにつながり、事業場にもいい人材を確保しやすくなる等の利点をもたらすことと思う。

「その他」の自由記入欄に記載された内容は、「保健師の適正要員」「産業界での人材の採用・確保」「地域保健から来た人に対する産業保健分野に関する教育の必要性」等、重要な課題を提起しているおり、これらについても保健師の活動実態を裏打ちする内容となっている。待遇の改善と合わせてこれらの問題は早々に対応すべき課題と思われる。

## VI. 結論

産業保健師の就業実態調査を通じての結論は下記のとおりである。

- ・ 産業保健師は産業保健現場において、ファーストラインプロフェッショナルとして、労働者の最も身近な保健専門職として、十分機能している。
- ・ 産業保健師は、会社(健保)施策への参画(改善・提案)や健康に関する方針決定への協力にも積極的に関与しており、総括管理も実践されている。
- ・ 産業保健師は保健師の専門性である、予防活動、コーディネーション活動はよく実践

されている。

- ・ 事業者からは、組織の健康に関する風土づくりや環境への働きかけなど、ポピュレーションアプローチの実践が望まれている。
- ・ 職場のリスクアセスメント・リスクマネジメントの中心的役割が望まれている。
- ・ 職場に看護師がいる場合、その職務は明らかに違っており、「保健師は保健指導・教育、予防活動、データの分析・評価、施策・計画の立案、事業所内・外との連携、集団へのアプローチ」に重きがあり、「看護師は診療業務に関わること、および健康診断の計画・実施が主要業務」で、個人に的を絞った対応がメインであった。
- ・ 「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への配慮」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「企業防衛への寄与」は国際的にみても産業保健の目的であるが、産業保健師が業務を行っていく中での認識が低く、保健師の基礎教育において産業看護の教育が不足していると思われる。
- ・ 労働者数 300～999 人で専属産業医のいない事業場で働く産業保健師は、健康管理や作業管理、作業環境管理、労働衛生教育、そしてマネジメントやコーディネーション機能等のいわゆる産業保健の 5 分野において幅広く活動ができていた。労働者数 300 人未満の事業場では産業保健師が非常勤であること、そして労働者数 1000 人以上の事業場では専属産業医がいることにより、産業保健業務が細分化され、産業保健師の活動が狭められているといえると思われる。

以上のことから、産業保健師は保健師としての専門性は十分に発揮しながら、労働者の健康支援は積極的に活動できている。しかし、産業保健は事業者と労働者双方への支援であることを考えると、産業保健師としての専門性、たとえば「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への配慮」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「企業防衛への寄与」については十分とはいえなかった。

労働者数 300～999 人で専属産業医のいない事業場で働く産業保健師は、産業保健の 5 分野において幅広く活動できており、事業者の評価や期待も高く、産業保健の中心的役割を担っていた。

## VII. 今後の方向性

今回、調査対象とした産業保健師は、日本産業衛生学会、日本産業保健師会に所属する保健師であったことから、かなり産業保健師としての意識の高いレベルの保健師であったと考えられる。保健師としての専門性を十分に発揮しながら、所属する組織の産業保健活動に貢献していた。しかし、産業保健師の専門性としては、不足している部分もあり、今後、産業保健活動の中心的役割を担うには、教育の充実とさらなるスキルアップが必要であると考えられる。そのためには、保健師の基礎教育にもっと産業保健学を取り入れ、新任時の段階から、企業の高いニーズに答えられる教育が望まれる。また、日々変わる社会情勢

にも対応できるために、卒後教育の充実も望まれる。

また、嘱託産業医のみの事業場での産業保健師は、産業保健活動の中心的役割を担い、幅広く実践できていることから、中小規模事業場での産業保健師の活用が期待され、産業保健サービスを受けられない労働者へ健康支援が望まれる。

現在、産業看護領域では、それを実践する人材として保健師・看護師の区別は明確ではなく、事業者も職務の違いがわからず雇用しているケースも少なくない。今回の調査の実態から、産業保健活動を推進して労働者や事業者の健康支援に寄与する人材に十分になりうる。よって、産業保健師の法制化は急務といえる。

なお、産業保健師実態調査をするにあたり、調査のもっとも大きな障害は、どの企業に保健師がいるのか、どの機関も把握できないことにある。産業保健師の真の数を明らかにするには、今後、日本看護協会や日本産業保健師会などの職能団体がさらに機能していかなければならないといえる。

## VIII. 図表掲載

表1 所属機関

	件数	割合
1. 事業場	256	63.5
2. 健康保険組合(単一)	56	13.9
3. 健康保険組合(総合)	25	6.2
4. 労働衛生機関	5	1.2
5. 健診機関	27	6.7
6. 官公庁	14	3.5
7. その他( )	20	5.0
有効回答数	403	100.0
回答なし	1	

表2 所属部門

	件数				割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	事業場	健保	その他	合計
1. 健康管理センター	126	14	18	0	158	49.6	18.4	28.6	40.1
2. 健康相談室など	38	24	8	0	70	15.0	31.6	12.7	17.8
3. 診療所・医務室	13	5	2	1	21	5.1	6.6	3.2	5.3
4. 総務・人事部	69	7	16	0	92	27.2	9.2	25.4	23.4
5. その他	8	26	19	0	53	3.1	34.2	30.2	13.5
有効回答数	254	76	63	1	394	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	10								

※複数回答5名。コードで表記

表3 年齢

	件数	割合
20～24	1	0.3
25～29	34	8.5
30～34	69	17.3
35～39	59	14.8
40～44	90	22.6
45～49	62	15.5
50～54	43	10.8
55～59	30	7.5
60～64	9	2.3
65～69	1	0.3
70～	1	0.3
有効回答数	399	100.0
回答なし	5	

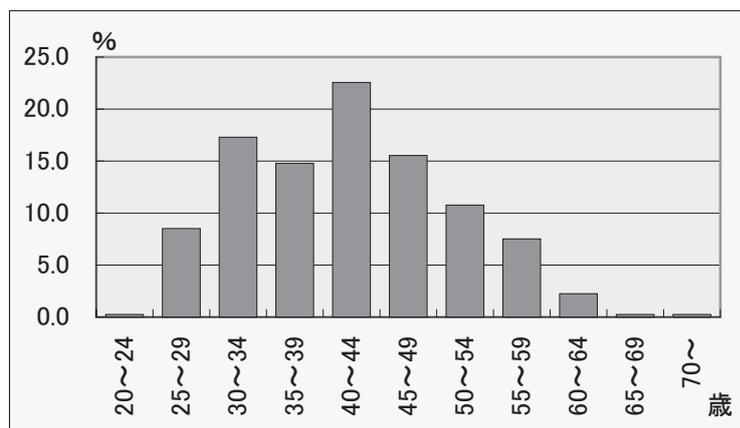


図1 年齢分布

表4 所属別平均年齢

	度数	平均値	SD	最小値	最大値
1 事業場	254	40.0	8.5	23	61
2 健保(単一)	56	42.9	8.5	26	60
3 健保(総合)	24	46.8	10.6	29	64
4 労働衛生機関	5	44.4	9.2	31	54
5 健診機関	27	42.6	10.8	26	71
6 官公庁	13	50.2	6.6	40	60
7 その他	20	46.8	10.2	31	65
合計	399	41.7	9.2		

表5 性別

	件数	割合
1. 男性	1	0.2
2. 女性	402	99.8
有効回答数	403	100
回答なし	1	1

表6 最終学歴

	件数					割合			
	事業場	健保	その他	回答なし	合計	事業場	健保	その他	合計
1. 専門学校(保健師養成機関)卒	111	45	41	0	197	43.4	55.6	62.1	48.8
2. 短大専攻科卒	43	12	5	0	60	16.8	14.8	7.6	14.9
3. 4年生大学卒	89	23	15	1	128	34.8	28.4	22.7	31.7
4. 大学院修士課程修了	11	1	5	0	17	4.3	1.2	7.6	4.2
5. 大学院博士課程修了	2	0	0	0	2	0.8	0.0	0.0	0.5
有効回答数	256	81	66	1	404	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	0	0	0	0					

表7 就業年数

	平均				全平均
	事業場	健保	その他	回答なし	
1職域	12.1	15.7	12.0	10.0	13.8
2現在の職場	9.0	10.5	10.5	10.0	10.0
3職域以外	4.7	5.2	8.7	0.0	6.2

表8 職域における保健師としての就業年数

	件数					割合			
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	全体割合	事業場	健保	その他
0～1年未満	6	2	5	0	13	3.3	2.4	2.6	7.8
1～5年未満	62	12	15	0	89	22.9	25.0	15.6	23.4
5～10年未満	41	7	16	0	64	16.5	16.5	9.1	25.0
10～15年未満	37	13	6	1	56	14.4	14.9	16.9	9.4
15～20年未満	48	17	4	0	69	17.7	19.4	22.1	6.3
20～25年未満	32	13	7	0	52	13.4	12.9	16.9	10.9
25～30年未満	17	4	8	0	29	7.5	6.9	5.2	12.5
30～35年未満	5	7	1	0	13	3.3	2.0	9.1	1.6
35～40年未満	0	2	1	0	3	0.8	0.0	2.6	1.6
40～45年未満	0	0	1	0	1	0.3	0.0	0.0	1.6
45～50年未満	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
有効回答数	248	77	64	1	389	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	8	4	2	0					

表9 現在の職場での就業年数

	件数					割合			
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	全体割合	事業場	健保	その他
0～1年未満	10	2	3		15	3.8	4.0	2.5	4.5
1～5年未満	95	28	19		142	35.8	38.0	35.0	28.8
5～10年未満	51	14	17		82	20.7	20.4	17.5	25.8
10～15年未満	30	13	7	1	51	12.8	12.0	16.3	10.6
15～20年未満	32	8	6		46	11.6	12.8	10.0	9.1
20～25年未満	16	7	7		30	7.6	6.4	8.8	10.6
25～30年未満	13	3	4		20	5.0	5.2	3.8	6.1
30～35年未満	3	3	3		9	2.3	1.2	3.8	4.5
35～40年未満		2			2	0.5	0.0	2.5	0.0
40～45年未満	0	0	0	0	0		0.0	0.0	0.0
45～50年未満	0	0	0	0	0		0.0	0.0	0.0
有効回答数	250	80	66	1	397	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	6	1	0	0					

表10 職域以外での看護師・保健師としての就業年数

	件数					割合			
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	全体割合	事業場	健保	その他
0～1年未満	57	16	11	1	84	22.6	24.3	21.3	18.0
1～5年未満	80	30	16	0	126	34.0	34.0	40.0	26.2
5～10年未満	71	17	11	0	99	26.7	30.2	22.7	18.0
10～15年未満	13	5	8	0	26	7.0	5.5	6.7	13.1
15～20年未満	9	4	5	0	18	4.9	3.8	5.3	8.2
20～25年未満	1	2	7	0	10	2.7	0.4	2.7	11.5
25～30年未満	2	0	0	0	2	0.5	0.9	0.0	0.0
30～35年未満	1	1	3	0	5	1.3	0.4	1.3	4.9
35～40年未満	1	0	0	0	1	0.3	0.4	0.0	0.0
40～45年未満	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
45～50年未満	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
有効回答数	235	75	61	1	371	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	21	6	5	0					

表11 年代別就業年数

	人数	職域	現在の職場	職域以外
20歳代	34	2.8	2.5	2.1
30歳代	125	6.8	5.5	4.2
40歳代	146	14.7	10.8	5.4
50歳代	70	22.2	17.2	8.3
60歳代以上	11	23.3	10.5	10.5
合計	386	13.9	9.3	6.1

表12 現在の職場と職域での経験、職域以外での経験

	件数					
	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	合計
ずっと同じ職場	10	14	24	5	0	53
いずれも経験	3	34	61	29	8	135
職域内で複数経験	0	1	15	6	1	23
現在の職場と職域外で	19	61	35	25	2	142
不明	1	7	17	8	0	33
有効回答数	33	117	152	73	11	386
	割合					
	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	全体
ずっと同じ職場	30.3	12.0	15.8	6.8	0.0	13.7
いずれも経験	9.1	29.1	40.1	39.7	72.7	35.0
職域内で複数経験	0.0	0.9	9.9	8.2	9.1	6.0
現在の職場と職域外で	57.6	52.1	23.0	34.2	18.2	36.8
不明	3.0	6.0	11.2	11.0	0.0	8.5
有効回答数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表13 雇用形態

	件数					割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	事業場	健保	その他	回答なし	全体割合
常勤	255	79	60	1	395	98.8	97.5	90.9	100.0	97.3
非常勤	3	2	6	0	11	1.2	2.5	9.1	0.0	2.7
有効回答数	258	81	66	1	406					
回答なし	0	0	0	0	0					

複数回答2人

表14 常勤の雇用形態

	件数					割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	事業場	健保	その他	回答なし	全体割合
1.正社員	200	67	55	1	323	78.4	84.8	91.7	100.0	81.8
2.嘱託社員	41	7	2		50	16.1	8.9	3.3	0.0	12.7
3.契約社員	13	4	3		20	5.1	5.1	5.0	0.0	5.1
4.アルバイト	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5.派遣	1	1			2	0.4	1.3	0.0	0.0	0.5
6.開業	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
有効回答数	255	79	60	1	395	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	1	2	6	0						

表15 非常勤の雇用形態

	件数					割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	事業場	健保	その他	回答なし	全体割合
1.正社員	1	0	0	0	1	33.3	0.0	0.0	0.0	9.1
2.嘱託社員	1	1	1	0	3	33.3	50.0	16.7	0.0	27.3
3.契約社員	1	0	4	0	5	33.3	0.0	66.7	0.0	45.5
4.アルバイト	0	1	0	0	1	0.0	50.0	0.0	0.0	9.1
5.派遣	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6.開業	0	0	1	0	1	0.0	0.0	16.7	0.0	9.1
有効回答数	3	2	6	0	11	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0
回答なし	253	79	60	1						

表16 非常勤の稼働日数

	件数	割合
1.週に1～2日	4	13.8
2.週に3～4日	5	17.2
3.週に5日以上	19	65.5
4.月に1～3日	0	0.0
5.その他( )	1	3.4
有効回答数	29	100.0
回答なし	375	

表17 職種

名称	件数					割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	事業場	健保	その他	回答なし	全体割合
1.総合職	28	2			30	11.2	2.5	0.0	0.0	7.6
2.一般職(事務職)	37	4	2	1	44	14.7	4.9	3.2	100.0	11.1
3.専門職	177	73	58		308	70.5	90.1	93.5	0.0	78.0
4.その他	9	2	2		13	3.6	2.5	3.2	0.0	3.3
有効回答数	251	81	62	1	395	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	5	0	4	0						

表18 職位

	件数					割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	合計	事業場	健保	その他	回答なし	合計割合
1.部長相当以上	1	0	0	0	1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3
2.課長相当	12	7	9	0	28	4.7	8.6	14.3	0.0	7.0
3.係長相当	14	10	14	0	38	5.5	12.3	22.2	0.0	9.5
4.主任相当	39	17	12	0	68	15.4	21.0	19.0	0.0	17.1
5.役付きではない	187	47	28	1	263	73.9	58.0	44.4	100.0	66.1
有効回答数	253	81	63	1	398	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	3	0	3	0						

表19 年収

	件数					割合				
	事業場	健保	その他	回答なし	全体	事業場	健保	その他	回答なし	合計割合
1. 300万円未満	11	3	6	0	20	4.4	3.8	10.2	0.0	5.2
2. 300万円以上400万円未満	49	6	9	1	65	19.8	7.5	15.3	100.0	16.8
3. 400万円以上500万円未満	73	18	14	0	105	29.4	22.5	23.7	0.0	27.1
4. 500万円以上600万円未満	58	23	15	0	96	23.4	28.8	25.4	0.0	24.7
5. 600万円以上700万円未満	30	20	6	0	56	12.1	25.0	10.2	0.0	14.4
6. 700万円以上800万円未満	11	6	5	0	22	4.4	7.5	8.5	0.0	5.7
7. 800万円以上900万円未満	8	2	2	0	12	3.2	2.5	3.4	0.0	3.1
8. 900万円以上1,000万円未満	4	2	2	0	8	1.6	2.5	3.4	0.0	2.1
9. 1,000万円以上	4	0	0	0	4	1.6	0.0	0.0	0.0	1.0
有効回答数	248	80	59	1	388	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	8	1	7	0						

表20 平均年齢と年収

年収	平均年齢	度数	SD
1. 300万円未満	36.9	20	12.7
2. 300万円以上400万円未満	36.3	65	10.0
3. 400万円以上500万円未満	38.7	105	7.9
4. 500万円以上600万円未満	42.7	95	7.5
5. 600万円以上700万円未満	46.2	56	6.0
6. 700万円以上800万円未満	49.1	21	7.2
7. 800万円以上900万円未満	50.9	11	5.7
8. 900万円以上1,000万円未満	52.0	7	7.3
9. 1,000万円以上	55.3	3	3.5
合計	41.6	383	9.3

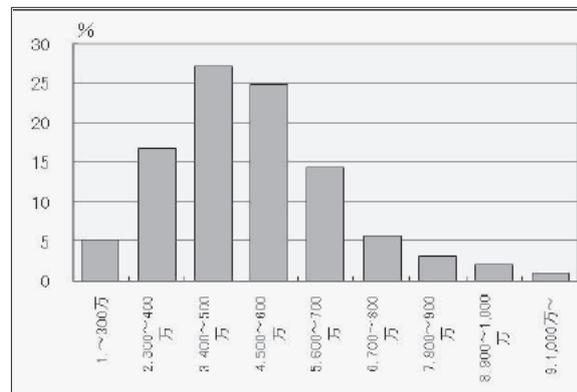


図2 年収分布

表21 時給

	件数					割合	
	事業場	健保	その他	回答なし	合計		
1. 1,000円未満	0	0	0	0	0	0.0	
2. 1,000円以上2,000円	1	0	4	0	5	50.0	
3. 2,000円以上3,000円	0	0	0	0	0	0.0	
4. 3,000円以上4,000円	1	1	0	0	2	20.0	
5. 4,000円以上5,000円	0	0	1	0	1	10.0	
6. 5,000円以上	1	0	1	0	2	20.0	
有効回答数	3	1	6	0	10	100.0	
回答なし	253	80	60	1			

表22 勤務地

都道府県名	件数	割合	件数	割合	
北海道	15	3.8	15	3.8	北海道
青森	1	0.3	18	4.5	東北
岩手	3	0.8			
宮城	8	2.0			
秋田	2	0.5			
山形	2	0.5			
福島	2	0.5			
茨城	12	3.0	177	44.4	関東
栃木	1	0.3			
群馬	3	0.8			
埼玉	10	2.5			
千葉	10	2.5			
東京	109	27.3			
神奈川	32	8.0			
新潟	8	2.0			
富山	3	0.8			
石川	3	0.8			
福井	2	0.5			
山梨	4	1.0	55	13.8	中部・東海
長野	4	1.0			
岐阜	3	0.8			
静岡	16	4.0			
愛知	28	7.0			
三重	5	1.3			
滋賀	3	0.8	48	12.0	近畿
京都	6	1.5			
大阪	25	6.3			
兵庫	8	2.0			
奈良	1	0.3	25	6.3	中国
鳥取	1	0.3			
島根	4	1.0			
岡山	7	1.8			
広島	8	2.0			
山口	5	1.3			
香川	7	1.8	9	2.3	四国
高知	2	0.5			
福岡	24	6.0	36	9.0	九州
佐賀	3	0.8			
長崎	1	0.3			
熊本	2	0.5			
大分	2	0.5			
宮崎	3	0.8			
沖縄	1	0.3			
有効回答数	399	100.0			
回答なし	5				

表23 勤務先では衛生管理者として登録されているか

	件数	割合
1. はい	184	46.3
2. いいえ	213	53.7
有効回答数	397	100.0
回答なし	7	

表24 従業員規模別衛生管理者としての登録状況

	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
1. はい	21	40	81	42	37.5	65.6	56.3	30.9
2. いいえ	35	21	63	94	62.5	34.4	43.8	69.1
有効回答数	56	61	144	136	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	2	1	3	1				

表25 保健師(看護師)以外(複数回答可)

	件数				割合
	事業場	健保	その他	合計	合計
1.労働衛生コンサルタント	3	0	6	9	2.2
2.産業カウンセラー	98	5	0	103	25.5
3.臨床心理士	1	3	13	17	4.2
4.作業環境測定士	1	0	0	1	0.2
5.健康運動指導士	4	0	4	8	2.0
6.産業保健指導担当者(THP)	77	3	0	80	19.8
7.心理相談担当者(THP)	110	0	0	110	27.2
8.その他( )	30	0	7	37	9.2
アンケート回収数	404	404	404	404	

<従業員規模別状況>

	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	全体	300人未満	300～999人	1,000人以上	全体割合
1. 事業場	50	55	130	235	21.3	23.4	55.3	88.3
2. 健康保険組合(単一)	4	4	5	13	30.8	30.8	38.5	4.9
3. 健康保険組合(総合)		1	1	2	0.0	50.0	50.0	0.8
4. 労働衛生機関					0.0	0.0	0.0	0.0
5. 健診機関	1		1	2	50.0	0.0	50.0	0.8
6. 官公庁	1		6	7	14.3	0.0	4.1	2.6
7. その他( )	2	2	3	7	28.6	28.6	42.9	2.6
有効回答数	58	62	146	266				100.0
回答なし			1	137				

	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
1. 健康管理センター	26	12	81	39	44.8	19.4	55.9	30.2
2. 健康相談室など	11	15	21	23	19.0	24.2	14.5	17.8
3. 診療所・医務室	1	4	9	7	1.7	6.5	6.2	5.4
4. 総務・人事部	18	28	27	19	31.0	45.2	18.6	14.7
5. その他	2	3	7	41	3.4	4.8	4.8	31.8
有効回答数	58	62	145	129	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし			2	8				

表28 所属事業場の全従業員数

全従業員数	件数	割合	累積%
1～499	11	4.2	4.2
500～999	15	5.7	9.8
1000～1999	32	12.1	22.0
2000～4999	64	24.2	46.2
5000～9999	37	14.0	60.2
10000～49999	66	25.0	85.2
50000～	39	14.8	100.0
有効回答数	264	100.0	
回答なし	140		

表29 所属する事業場全体の従業員数

従業員数	件数	割合	累積%
1～49	9	3.4	3.4
50～99	22	8.2	11.6
100～199	11	4.1	15.7
200～499	39	14.6	30.3
500～999	39	14.6	44.9
1000～1999	51	19.1	64.0
2000～4999	51	19.1	83.1
5000～9999	28	10.5	93.6
10000～49999	17	6.4	100.0
50000～	0	0.0	100.0
有効回答数	267	100.0	
回答なし	137		

表30 所属する健康保険組合の被保険者数

組合員数	件数	割合	累積%
1～999	2	2.3	2.3
1000～1999	3	3.5	5.8
2000～4999	16	18.6	24.4
5000～9999	4	4.7	29.1
10000～49999	25	29.1	58.1
50000～99999	12	14.0	72.1
100000～	24	27.9	100.0
有効回答数	86	100.0	
回答なし	318		

表31 労働衛生機関 対象者数

対象者数	件数	割合	累積%
1～499	0	0.0	0.0
500～999	0	0.0	0.0
1000～1999	2	20.0	20.0
2000～4999	4	40.0	60.0
5000～9999	0	0.0	60.0
10000～	4	40.0	100.0
有効回答数	10	100.0	
回答なし	394		

表32 健診機関 対象者数

対象者数	件数	割合	累積%
1～499	2	6.7	6.7
500～999	0	0.0	6.7
1000～1999	5	16.7	23.3
2000～4999	4	13.3	36.7
5000～9999	3	10.0	46.7
10000～	16	53.3	100.0
有効回答数	30	100.0	
回答なし	374		

表33 業種別所属状況

名称	件数	割合		
1. 食品製造等	11	3.2	製造業	203
2. 繊維工業・繊維製品製造業	7	2.0		
3. 木材・木製品等製造等	0	0.0		
4. 出版・印刷・同関連産業等	7	2.0		
5. 化学工業	22	6.3		
6. 窯業・土石製品製造業	0	0.0		
7. 鉄鋼・非鉄金属製造業	21	6.0		
8. 機器器具・金属製品製造等	68	19.5		
9. その他の製造業	47	13.5		
10. 電気・ガス・水道業	9	2.6		
11. 建設業	11	3.2		
12. 運輸・通信業	60	17.2	非製造業	145
13. 卸売小売業・飲食業	11	3.2		
14. 金融保険業	20	5.7		
15. 不動産業	0	0.0		
16. サービス業(教育・放送除く)	14	4.0		
17. 教育・放送	2	0.6		
18. 行政	9	2.6		
19. その他	29	8.3		
有効回答数	348	100.0		
回答なし	56			

※複数回答12名

表34 所属する業種別企業の全従業員数

全従業員数	件数			割合		
	製造業	非製造業	回答なし	製造業	非製造業	回答なし
1~499	5	3	3	3.8	2.5	27.3
500~999	12	3		9.2	2.5	0.0
1000~1999	14	17	1	10.7	13.9	9.1
2000~4999	36	24	4	27.5	19.7	36.4
5000~9999	14	21	2	10.7	17.2	18.2
10000~49999	41	24	1	31.3	19.7	9.1
50000~	9	30		6.9	24.6	0.0
有効回答数	131	122	11	100.0	100.0	100.0
回答なし	52	43	45			

表35 所属する事業場全体の従業員数

従業員数	件数			割合		
	製造業	非製造業	回答なし	製造業	非製造業	回答なし
1~49	4	3	2	2.8	2.6	22.2
50~99		22		0.0	19.1	0.0
100~199	4	6	1	2.8	5.2	11.1
200~499	23	15	1	16.1	13.0	11.1
500~999	26	12	1	18.2	10.4	11.1
1000~1999	33	16	2	23.1	13.9	22.2
2000~4999	28	21	2	19.6	18.3	22.2
5000~9999	15	13		10.5	11.3	0.0
10000~49999	10	7		7.0	6.1	0.0
50000~				0.0	0.0	0.0
有効回答数	143	115	9	100.0	100.0	100.0
回答なし	40	50	47			

表36 健康保険組合の被保険者数

全従業員数	件数			割合		
	製造業	非製造業	回答なし	製造業	非製造業	回答なし
1~999	1	1		2.2	2.6	0.0
1000~1999		3		0.0	7.9	0.0
2000~4999	10	5	1	21.7	13.2	50.0
5000~9999	3	1		6.5	2.6	0.0
10000~49999	11	14		23.9	36.8	0.0
50000~99999	8	4		17.4	10.5	0.0
100000~	13	10	1	28.3	26.3	50.0
有効回答数	46	38	2	100.0	100.0	100.0
回答なし	137	127	54			

〈産業医の形態〉

表37 産業医数

	件数				割合			
	常勤が いる	非常勤の み	産業医 ない	全体	常勤が いる	非常勤の み	産業医 ない	全体割合
0名			13	13			3.8	3.8
1名	92	85		177	26.7	24.6	0.0	51.3
2名	27	21		48	7.8	6.1	0.0	13.9
3～5名	49	20		69	14.2	5.8	0.0	20.0
6～10名	24	6		30	7.0	1.7	0.0	8.7
11～名	6	2		8	1.7	0.6	0.0	2.3
有効回答数	198	134	13	345	57.4	38.8	3.8	100.0
回答なし		112						

表38 所属機関別

	件数				割合			
	常勤が いる	非常勤の み	産業医 ない	全体	常勤が いる	非常勤の み	産業医 ない	全体割合
1. 事業場	147	94		241	42.7	27.3	0.0	70.1
2. 健康保険組合(単一)	17	25	5	47	4.9	7.3	1.5	13.7
3. 健康保険組合(総合)	10	4	6	20	2.9	1.2	1.7	5.8
4. 労働衛生機関	1			1	0.3	0.0	0.0	0.3
5. 健診機関	7	1		8	2.0	0.3	0.0	2.3
6. 官公庁	8	5		13	2.3	1.5	0.0	3.8
7. その他( )	7	5	2	14	2.0	1.5	0.6	4.1
有効回答数	197	134	13	344	57.3	39.0	3.8	100.0
回答なし	1			1				

表39 所属部門別

	件数				割合			
	常勤が いる	非常勤の み	産業医 ない	全体	常勤が いる	非常勤の み	産業医 ない	全体割合
1. 健康管理センター	122	16		138	36.0	4.7	0.0	40.7
2. 健康相談室など	26	38		64	7.7	11.2	0.0	18.9
3. 診療所・医務室	12	7		19	3.5	2.1	0.0	5.6
4. 総務・人事部	23	55	1	79	6.8	16.2	0.3	23.3
5. その他	13	15	11	39	3.8	4.4	3.2	11.5
有効回答数	196	131	12	339	57.8	38.6	3.5	100.0
回答なし	2	3	1	6				

表40 保健師の数と就労形態

常勤								
人数	正社員	嘱託	契約	アルバイト	派遣	開業	全体	全体割合
1	108	42	18		10		178	39.7
2	47	19	4	6	1		77	17.2
3	40	3	2	3	1		49	10.9
4	26	2	1	1			30	6.7
5	19	1	3	1			24	5.4
6	4	2		1			7	1.6
7	8	1					9	2.0
8	5	2	1	1			9	2.0
9	4						4	0.9
10～19	15	16	1				32	7.1
20～29	12						12	2.7
30～39	1						1	0.2
40～49	1						1	0.2
50～59	9						9	2.0
60～69	5						5	1.1
70～	1						1	0.2
有効回答数	305	88	30	13	12		448	100.0
全体割合	68.1	19.6	6.7	2.9	2.7	0.0	100.0	
回答なし	95	306	360	379	379	392		
非常勤								
人数	正社員	嘱託	契約	アルバイト	派遣	開業	全体	
1			4	4	3	1	12	
2		1					1	
3		1		4			5	
5				1			1	
10		1	2	1			4	
有効回答数		3	6	10	3	1	23	
回答なし		393	391	387	394	396		

表41 看護師の数と就労形態

常勤								
人数	正社員	嘱託	契約	アルバイト	派遣	開業	全体	全体割合
1	40	15	9	6	5		75	41.4
2	19	10	2	5	2		38	21.0
3	11	3	1		1		16	8.8
4	9	3	4				16	8.8
5	4			1			5	2.8
6	2	2		2			6	3.3
7	3	2					5	2.8
8	2		2				4	2.2
9	2						2	1.1
10～19	8	1	1		1		11	6.1
20～29	1						1	0.6
50～59	1						1	0.6
60～69	1						1	0.6
有効回答数	103	36	19	14	9		181	100.0
全体割合	56.9	19.9	10.5	7.7	5.0	0.0		
回答なし	268	358	376	380	386	396		
非常勤								
人数	正社員	嘱託	契約	アルバイト	派遣	開業	全体	
1		2	1	8	1		12	
2					1		1	
3								
5		1					1	
有効回答数		3	1	8	2		14	
回答なし		397	397	393	397	397		

<健康管理対象者数>

人数	件数				割合		
	事業場	健保	その他	回答なし	事業場	健保	その他
0			2		0	0	4.3
1～499	40	6	6		16.3	8.7	12.8
500～999	55	13	5		22.4	18.8	10.6
1000～1999	89	13	16	1	36.2	18.8	34
2000～2999	21	13	6		8.5	18.8	12.8
3000～3999	10	5	3		4.1	7.2	6.4
4000～4999	12	1	2		4.9	1.4	4.3
5000～	19	18	7		7.7	26.1	14.9
有効回答数	246	69	47	1	100	100	100

人数	件数			割合		
	製造業	非製造業	回答なし	製造業	非製造業	回答なし
0			2	0	0	5.4
1～499	28	19	5	16.1	12.5	13.5
500～999	40	28	5	23	18.4	13.5
1000～1999	52	54	13	29.9	35.5	35.1
2000～2999	22	13	5	12.6	8.6	13.5
3000～3999	7	10	1	4	6.6	2.7
4000～4999	5	8	2	2.9	5.3	5.4
5000～	20	20	4	11.5	13.2	10.8
有効回答数	174	152	37	100	100	100
回答なし	9	13	19			

表44 保健師の業務内容

	1	2	3	4	有効回答数	回答なし	合計	1	2	3	4	有効回答数
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない				よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	
(1) 他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	180	144	48	22	394	10	404	45.7	36.5	12.2	5.6	100.0
(2) 衛生管理業務の企画立案	64	109	85	134	392	12	404	16.3	27.8	21.7	34.2	100.0
(3) 衛生管理体制の整備	46	89	99	158	392	12	404	11.7	22.7	25.3	40.3	100.0
(4) 各種規定の整備とその運用	31	66	104	187	388	16	404	8.0	17.0	26.8	48.2	100.0
(5) 衛生管理の総合評価	23	78	92	197	390	14	404	5.9	20.0	23.6	50.5	100.0
(6) 適正配置への助言	40	91	120	137	388	16	404	10.3	23.5	30.9	35.3	100.0
(7) 情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	147	185	49	13	394	10	404	37.3	47.0	12.4	3.3	100.0
(8) 予算管理	34	67	80	212	393	11	404	8.7	17.0	20.4	53.9	100.0
(9) 広報	72	149	103	66	390	14	404	18.5	38.2	26.4	16.9	100.0
(10) 職場巡視	108	146	53	87	394	10	404	27.4	37.1	13.5	22.1	100.0
(11) 保健計画・評価	131	154	78	29	392	12	404	33.4	39.3	19.9	7.4	100.0
(12) 保健指導	259	108	18	10	395	9	404	65.6	27.3	4.6	2.5	100.0
(13) 各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	264	95	24	12	395	9	404	66.8	24.1	6.1	3.0	100.0
(14) ハイリスク者の管理	188	135	42	27	392	12	404	48.0	34.4	10.7	6.9	100.0
(15) 健康予防対策	158	143	72	17	390	14	404	40.5	36.7	18.5	4.4	100.0
(16) 健康相談	233	131	25	8	397	7	404	58.7	33.0	6.3	2.0	100.0
(17) 健康教育	152	142	76	28	398	6	404	38.2	35.7	19.1	7.0	100.0
(18) 健康づくり活動	114	154	84	35	387	17	404	29.5	39.8	21.7	9.0	100.0
(19) メンタルヘルス対策	164	138	63	38	393	11	404	41.7	35.1	16.0	7.1	100.0
(20) 過重労働対策	124	128	65	75	392	12	404	31.6	32.7	16.6	19.1	100.0
(21) 疾病管理	103	153	78	57	391	13	404	26.3	39.1	19.9	14.6	100.0
(22) 救急処置	43	127	88	131	389	15	404	11.1	32.6	22.6	33.7	100.0
(23) 健診などの事務処理(案内や送付作業)	145	107	47	91	390	14	404	37.2	27.4	12.1	23.3	100.0
(24) 健診検査・測定業務	52	54	62	223	391	13	404	13.3	13.8	15.9	57.0	100.0
(25) 診療介助	33	41	57	260	391	13	404	8.4	10.5	14.6	66.5	100.0
(26) 保険請求事務	4	9	14	363	390	14	404	1.0	2.3	3.6	93.1	100.0
(27) リスクアセスメント・リスクマネジメント	21	46	113	208	388	16	404	5.4	11.9	29.1	53.6	100.0
(28) 般的衛生対策	21	91	138	136	386	18	404	5.4	23.6	35.8	35.2	100.0
(29) 測定の活用	17	84	90	193	384	20	404	4.4	21.9	23.4	50.3	100.0
(30) 作業環境の改善	13	74	142	161	390	14	404	3.3	19.0	36.4	41.3	100.0
(31) 労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	5	39	101	245	390	14	404	1.3	10.0	25.9	62.8	100.0
(32) 喫煙環境対策	61	108	131	92	392	12	404	15.6	27.6	33.4	23.5	100.0
(33) 勤務形態の改善	10	45	90	246	391	13	404	2.6	11.5	23.0	62.9	100.0
(34) 作業方法の改善	8	57	102	225	392	12	404	2.0	14.5	26.0	57.4	100.0
(35) 労働負荷対策	13	45	117	213	388	16	404	3.4	11.6	30.2	54.9	100.0
(36) 保護具の管理・教育	8	31	70	282	391	13	404	2.0	7.9	17.9	72.1	100.0
(37) 調査・研究活動	24	76	124	163	387	17	404	6.2	19.6	32.0	42.1	100.0
(38) ①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	16	39	42	264	361	43	404	4.4	10.8	11.6	73.1	100.0

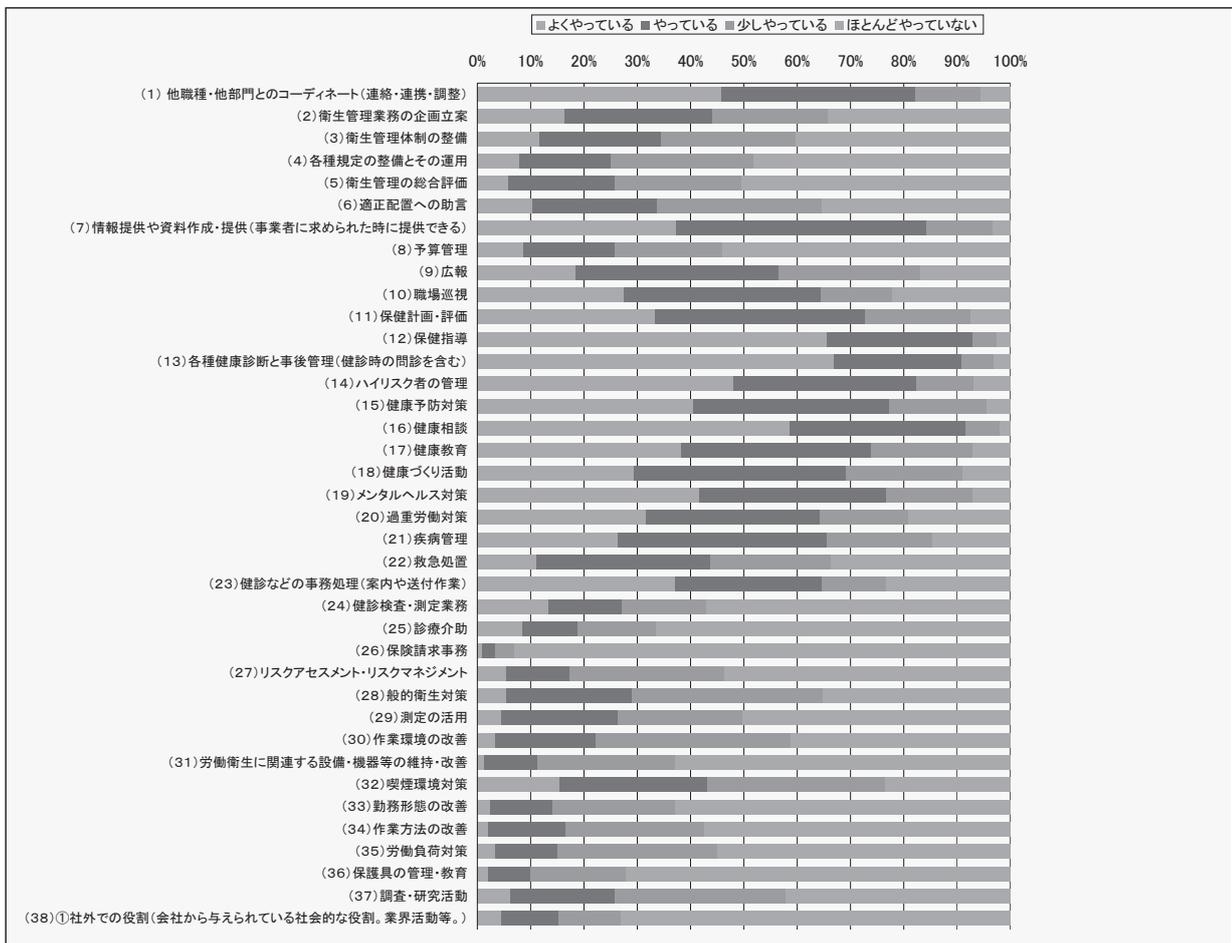


図3. 保健師業務内容

表45 保健師業務内容 所属別1企業

	1	2	3	4	有効回答数	回答なし	合計	1	2	3	4	有効回答数
	よくやっている	やっている	少しかやっている	ほとんどやっていない				よくやっている	やっている	少しかやっている	ほとんどやっていない	
(1) 他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	122	94	28	8	252	4	256	48.4	37.3	11.1	3.2	100.0
(2) 衛生管理業務の企画立案	42	80	58	71	251	5	256	16.7	31.9	23.1	28.3	100.0
(3) 衛生管理体制の整備	35	62	64	91	252	4	256	13.9	24.6	25.4	36.1	100.0
(4) 各種規定の整備とその運用	24	45	70	112	251	5	256	9.6	17.9	27.9	44.6	100.0
(5) 衛生管理の総合評価	17	50	67	115	249	7	256	6.8	20.1	26.9	46.2	100.0
(6) 適正配置への助言	33	64	78	74	249	7	256	13.3	25.7	31.3	29.7	100.0
(7) 情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	103	115	29	4	251	5	256	41.0	45.8	11.6	1.6	100.0
(8) 予算管理	20	39	57	135	251	5	256	8.0	15.5	22.7	53.8	100.0
(9) 広報	48	93	65	40	246	10	256	19.5	37.8	26.4	16.3	100.0
(10) 職場巡視	96	96	32	28	252	4	256	38.1	38.1	12.7	11.1	100.0
(11) 保健計画・評価	90	101	45	12	248	8	256	36.3	40.7	18.1	4.8	100.0
(12) 保健指導	178	65	5	4	252	4	256	70.6	25.8	2.0	1.6	100.0
(13) 各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	179	62	9	2	252	4	256	71.0	24.6	3.6	0.8	100.0
(14) ハイリスク者の管理	131	89	22	8	250	6	256	52.4	35.6	8.8	3.2	100.0
(15) 健康予防対策	105	95	40	9	249	7	256	42.2	38.2	16.1	3.6	100.0
(16) 健康相談	159	81	12	1	253	3	256	62.8	32.0	4.7	0.4	100.0
(17) 健康教育	107	88	46	12	253	3	256	42.3	34.8	18.2	4.7	100.0
(18) 健康づくり活動	73	104	58	13	248	8	256	29.4	41.9	23.4	5.2	100.0
(19) メンタルヘルス対策	123	94	30	4	251	5	256	49.0	37.5	12.0	1.6	100.0
(20) 過重労働対策	97	90	36	27	250	6	256	38.8	36.0	14.4	10.8	100.0
(21) 疾病管理	77	110	43	21	251	5	256	30.7	43.8	17.1	8.4	100.0
(22) 救急処置	32	92	53	73	250	6	256	12.8	36.8	21.2	29.2	100.0
(23) 健診などの事務処理(案内や送付作業)	105	73	25	45	248	8	256	42.3	29.4	10.1	18.1	100.0
(24) 健診検査・測定業務	37	39	37	136	249	7	256	14.9	15.7	14.9	54.6	100.0
(25) 診療介助	20	22	41	166	249	7	256	8.0	8.8	16.5	66.7	100.0
(26) 保険請求事務	3	8	12	225	248	8	256	1.2	3.2	4.8	90.7	100.0
(27) リスクアセスメント・リスクマネジメント	17	35	79	119	250	6	256	6.8	14.0	31.6	47.6	100.0
(28) 般的衛生対策	18	64	99	66	247	9	256	7.3	25.9	40.1	26.7	100.0
(29) 測定の活用	14	65	63	102	244	12	256	5.7	26.6	25.8	41.8	100.0
(30) 作業環境の改善	12	57	91	89	249	7	256	4.8	22.9	36.5	35.7	100.0
(31) 労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	4	30	70	144	248	8	256	1.6	12.1	28.2	58.1	100.0
(32) 喫煙環境対策	42	74	86	48	250	6	256	16.8	29.6	34.4	19.2	100.0
(33) 勤務形態の改善	8	36	66	139	249	7	256	3.2	14.5	26.5	55.8	100.0
(34) 作業方法の改善	7	44	69	130	250	6	256	2.8	17.6	27.6	52.0	100.0
(35) 労働負荷対策	11	38	75	123	247	9	256	4.5	15.4	30.4	49.8	100.0
(36) 保護具の管理・教育	6	23	50	171	250	6	256	2.4	9.2	20.0	68.4	100.0
(37) 調査・研究活動	20	46	77	104	247	9	256	8.1	18.6	31.2	42.1	100.0
(38) ①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	10	23	29	169	231	25	256	4.3	10.0	12.6	73.2	100.0

表46 保健師業務内容 所属別2 健康保険組合

	1	2	3	4	有効回答数	回答なし	合計	1	2	3	4	有効回答数
	よくやっている	やっている	少しかやっている	ほとんどやっていない				よくやっている	やっている	少しかやっている	ほとんどやっていない	
(1) 他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	31	32	9	7	79	2	81	39.2	40.5	11.4	8.9	100.0
(2) 衛生管理業務の企画立案	13	19	11	34	77	4	81	16.9	24.7	14.3	44.2	100.0
(3) 衛生管理体制の整備	4	20	16	37	77	4	81	5.2	26.0	20.8	48.1	100.0
(4) 各種規定の整備とその運用	4	11	17	42	74	7	81	5.4	14.9	23.0	56.8	100.0
(5) 衛生管理の総合評価	3	16	14	45	78	3	81	3.8	20.5	17.9	57.7	100.0
(6) 適正配置への助言	5	17	23	31	76	5	81	6.6	22.4	30.3	40.8	100.0
(7) 情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	29	36	10	5	80	1	81	36.3	45.0	12.5	6.3	100.0
(8) 予算管理	9	18	10	42	79	2	81	11.4	22.8	12.7	53.2	100.0
(9) 広報	20	34	19	7	80	1	81	25.0	42.5	23.8	8.8	100.0
(10) 職場巡視	8	25	12	33	78	3	81	10.3	32.1	15.4	42.3	100.0
(11) 保健計画・評価	30	29	16	5	80	1	81	37.5	36.3	20.0	6.3	100.0
(12) 保健指導	49	23	5	3	80	1	81	61.3	28.8	6.3	3.8	100.0
(13) 各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	48	19	7	4	78	3	81	61.5	24.4	9.0	5.1	100.0
(14) ハイリスク者の管理	37	24	10	7	78	3	81	47.4	30.8	12.8	9.0	100.0
(15) 健康予防対策	39	23	14	2	78	3	81	50.0	29.5	17.9	2.6	100.0
(16) 健康相談	47	24	6	3	80	1	81	58.8	30.0	7.5	3.8	100.0
(17) 健康教育	26	30	17	7	80	1	81	32.5	37.5	21.3	8.8	100.0
(18) 健康づくり活動	28	28	15	6	77	4	81	36.4	36.4	19.5	7.8	100.0
(19) メンタルヘルス対策	23	28	17	10	78	3	81	29.5	35.9	21.8	12.8	100.0
(20) 過重労働対策	16	22	14	26	78	3	81	20.5	28.2	17.9	33.3	100.0
(21) 疾病管理	18	25	21	12	76	5	81	23.7	32.9	27.6	15.8	100.0
(22) 救急処置	5	23	16	32	76	5	81	6.6	30.3	21.1	42.1	100.0
(23) 健診などの事務処理(案内や送付作業)	29	17	9	23	78	3	81	37.2	21.8	11.5	29.5	100.0
(24) 健診検査・測定業務	5	11	13	49	78	3	81	6.4	14.1	16.7	62.8	100.0
(25) 診療介助	8	10	7	53	78	3	81	10.3	12.8	9.0	67.9	100.0
(26) 保険請求事務	1	1	2	74	78	3	81	1.3	1.3	2.6	94.9	100.0
(27) リスクアセスメント・リスクマネジメント	2	6	20	48	76	5	81	2.6	7.9	26.3	63.2	100.0
(28) 般的衛生対策	1	20	19	36	76	5	81	1.3	26.3	25.0	47.4	100.0
(29) 測定の活用	2	13	17	46	78	3	81	2.6	16.7	21.8	59.0	100.0
(30) 作業環境の改善	1	13	26	37	77	4	81	1.3	16.9	33.8	48.1	100.0
(31) 労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	1	6	16	55	78	3	81	1.3	7.7	20.5	70.5	100.0
(32) 喫煙環境対策	10	23	26	19	78	3	81	12.8	29.5	33.3	24.4	100.0
(33) 勤務形態の改善	1	7	11	59	78	3	81	1.3	9.0	14.1	75.6	100.0
(34) 作業方法の改善	1	9	16	53	78	3	81	0.0	11.5	20.5	67.9	100.0
(35) 労働負荷対策	1	6	22	49	78	3	81	1.3	7.7	28.2	62.8	100.0
(36) 保護具の管理・教育	1	4	10	63	78	3	81	1.3	5.1	12.8	80.8	100.0
(37) 調査・研究活動	2	18	22	35	77	4	81	2.6	23.4	28.6	45.5	100.0
(38) ①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	3	7	7	54	71	10	81	4.2	9.9	9.9	76.1	100.0

表47 保健師業務内容 事業場規模別 小 300人未満

所属事業所従業員数:300人未満

	1 2 3 4				有効回答数	回答なし	合計	1 2 3 4				
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない				よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数
(1) 他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	21	28	5	3	57	1	58	36.8	49.1	8.8	5.3	100.0
(2) 衛生管理業務の企画立案	7	20	12	18	57	1	58	12.3	35.1	21.1	31.6	100.0
(3) 衛生管理体制の整備	5	13	16	23	57	1	58	8.8	22.8	28.1	40.4	100.0
(4) 各種規定の整備とその運用	5	13	10	29	57	1	58	8.8	22.8	17.5	50.9	100.0
(5) 衛生管理の総合評価	3	13	15	25	56	2	58	5.4	23.2	26.8	44.6	100.0
(6) 適正配置への助言	5	14	20	18	57	1	58	8.8	24.6	35.1	31.6	100.0
(7) 情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	24	23	8	2	57	1	58	42.1	40.4	14.0	3.5	100.0
(8) 予算管理	2	10	10	36	58	0	58	3.4	17.2	17.2	62.1	100.0
(9) 広報	12	16	20	9	57	1	58	21.1	28.1	35.1	15.8	100.0
(10) 職場巡視	20	19	8	10	57	1	58	35.1	33.3	14.0	17.5	100.0
(11) 保健計画・評価	23	20	8	4	55	3	58	41.8	36.4	14.5	7.3	100.0
(12) 保健指導	41	12		3	56	2	58	73.2	21.4	0.0	5.4	100.0
(13) 各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	43	9	3	2	57	1	58	75.4	15.8	5.3	3.5	100.0
(14) ハイリスク者の管理	36	12	4	5	57	1	58	63.2	21.1	7.0	8.8	100.0
(15) 健康予防対策	28	19	8	2	57	1	58	49.1	33.3	14.0	3.5	100.0
(16) 健康相談	37	15	3	2	57	1	58	64.9	26.3	5.3	3.5	100.0
(17) 健康教育	25	21	7	4	57	1	58	43.9	36.8	12.3	7.0	100.0
(18) 健康づくり活動	17	21	13	4	55	3	58	30.9	38.2	23.6	7.3	100.0
(19) メンタルヘルス対策	24	22	7	3	56	2	58	42.9	39.3	12.5	5.4	100.0
(20) 過重労働対策	19	23	4	10	56	2	58	33.9	41.1	7.1	17.9	100.0
(21) 疾病管理	16	25	9	6	56	2	58	28.6	44.6	16.1	10.7	100.0
(22) 救急処置	3	13	13	26	55	3	58	5.5	23.6	23.6	47.3	100.0
(23) 健診などの事務処理(案内や送付作業)	21	15	8	10	54	4	58	38.9	27.8	14.8	18.5	100.0
(24) 健診検査・測定業務	4	7	11	34	56	2	58	7.1	12.5	19.6	60.7	100.0
(25) 診療介助		1	4	51	56	2	58	0.0	1.8	7.1	91.1	100.0
(26) 保険請求事務	1	1	1	53	56	2	58	1.8	1.8	1.8	94.6	100.0
(27) リスクアセスメント・リスクマネジメント	3	13	13	27	56	2	58	5.4	23.2	23.2	48.2	100.0
(28) 般的衛生対策	3	16	20	17	56	2	58	5.4	28.6	35.7	30.4	100.0
(29) 測定の活用	2	17	10	26	55	3	58	3.6	30.9	18.2	47.3	100.0
(30) 作業環境の改善	4	14	15	23	56	2	58	7.1	25.0	26.8	41.1	100.0
(31) 労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善		6	13	36	55	3	58	0.0	10.9	23.6	65.5	100.0
(32) 喫煙環境対策	9	17	18	12	56	2	58	16.1	30.4	32.1	21.4	100.0
(33) 勤務形態の改善	1	9	9	37	56	2	58	1.8	16.1	16.1	66.1	100.0
(34) 作業方法の改善		12	10	34	56	2	58	0.0	21.4	17.9	60.7	100.0
(35) 労働負荷対策	4	6	12	33	55	3	58	7.3	10.9	21.8	60.0	100.0
(36) 保護具の管理・教育		5	8	43	56	2	58	0.0	8.9	14.3	76.8	100.0
(37) 調査・研究活動	5	13	20	18	56	2	58	8.9	23.2	35.7	32.1	100.0
(38) ①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)		8	7	35	50	8	58	0.0	16.0	14.0	70.0	100.0

表48 保健師業務内容 事業場規模別 中 300人～999人

所属事業所従業員数:300～999人

	1 2 3 4				有効回答数	回答なし	合計	1 2 3 4				
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない				よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数
(1) 他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	24	28	7	1	60	2	62	40.0	46.7	11.7	1.7	100.0
(2) 衛生管理業務の企画立案	13	19	18	11	61	1	62	21.3	31.1	29.5	18.0	100.0
(3) 衛生管理体制の整備	11	20	15	15	61	1	62	18.0	32.8	24.6	24.6	100.0
(4) 各種規定の整備とその運用	5	13	21	22	61	1	62	8.2	21.3	34.4	36.1	100.0
(5) 衛生管理の総合評価	5	15	21	20	61	1	62	8.2	24.6	34.4	32.8	100.0
(6) 適正配置への助言	6	21	21	12	60	2	62	10.0	35.0	35.0	20.0	100.0
(7) 情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	21	34	6		61	1	62	34.4	55.7	9.8	0.0	100.0
(8) 予算管理	7	12	14	28	61	1	62	11.5	19.7	23.0	45.9	100.0
(9) 広報	11	27	15	7	60	2	62	18.3	45.0	25.0	11.7	100.0
(10) 職場巡視	21	30	8	2	61	1	62	34.4	49.2	13.1	3.3	100.0
(11) 保健計画・評価	15	29	15	1	60	2	62	25.0	48.3	25.0	1.7	100.0
(12) 保健指導	39	20	2		61	1	62	63.9	32.8	3.3	0.0	100.0
(13) 各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	40	20	1		61	1	62	65.6	32.8	1.6	0.0	100.0
(14) ハイリスク者の管理	27	28	3	2	60	2	62	45.0	46.7	5.0	3.3	100.0
(15) 健康予防対策	23	25	11	2	61	1	62	37.7	41.0	18.0	3.3	100.0
(16) 健康相談	39	22			61	1	62	63.9	36.1	0.0	0.0	100.0
(17) 健康教育	21	24	12	4	61	1	62	34.4	39.3	19.7	6.6	100.0
(18) 健康づくり活動	18	21	19	2	60	2	62	30.0	35.0	31.7	3.3	100.0
(19) メンタルヘルス対策	28	26	6		60	2	62	46.7	43.3	10.0	0.0	100.0
(20) 過重労働対策	23	23	10	4	60	2	62	38.3	38.3	16.7	6.7	100.0
(21) 疾病管理	18	28	10	4	60	2	62	30.0	46.7	16.7	6.7	100.0
(22) 救急処置	11	29	14	6	60	2	62	18.3	48.3	23.3	10.0	100.0
(23) 健診などの事務処理(案内や送付作業)	29	21	3	6	59	3	62	49.2	35.6	5.1	10.2	100.0
(24) 健診検査・測定業務	5	6	15	33	59	3	62	8.5	10.2	25.4	55.9	100.0
(25) 診療介助	7	8	6	38	59	3	62	11.9	13.6	10.2	64.4	100.0
(26) 保険請求事務	2	1		55	58	4	62	3.4	1.7	0.0	94.8	100.0
(27) リスクアセスメント・リスクマネジメント	5	9	20	26	60	2	62	8.3	15.0	33.3	43.3	100.0
(28) 般的衛生対策	3	27	21	9	60	2	62	5.0	45.0	35.0	15.0	100.0
(29) 測定の活用	3	19	20	17	59	3	62	5.1	32.2	33.9	28.8	100.0
(30) 作業環境の改善	3	11	30	15	59	3	62	5.1	18.6	50.8	25.4	100.0
(31) 労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	1	10	18	31	60	2	62	1.7	16.7	30.0	51.7	100.0
(32) 喫煙環境対策	10	19	23	8	60	2	62	16.7	31.7	38.3	13.3	100.0
(33) 勤務形態の改善	3	5	17	35	60	2	62	5.0	8.3	28.3	58.3	100.0
(34) 作業方法の改善	2	8	21	29	60	2	62	3.3	13.3	35.0	48.3	100.0
(35) 労働負荷対策	2	7	18	32	59	3	62	3.4	11.9	30.5	54.2	100.0
(36) 保護具の管理・教育	1	5	17	37	60	2	62	1.7	8.3	28.3	61.7	100.0
(37) 調査・研究活動	3	7	17	30	57	5	62	5.3	12.3	29.8	52.6	100.0
(38) ①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	3	2	7	42	54	8	62	5.6	3.7	13.0	77.8	100.0

表49 保健師業務内容 事業場規模別 大 1,000人以上

所属事業所従業員数:1,000人以上

	1	2	3	4	有効回答数	回答なし	合計	1	2	3	4	有効回答数
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない				よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	
(1) 他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	81	44	15	5	145	2	147	55.9	30.3	10.3	3.4	100.0
(2) 衛生管理業務の企画立案	26	44	28	45	143	4	147	18.2	30.8	19.6	31.5	100.0
(3) 衛生管理体制の整備	19	35	37	54	145	2	147	13.1	24.1	25.5	37.2	100.0
(4) 各種規定の整備とその運用	12	31	44	58	145	2	147	8.3	21.4	30.3	40.0	100.0
(5) 衛生管理の総合評価	10	28	34	72	144	3	147	6.9	19.4	23.6	50.0	100.0
(6) 適正配置への助言	20	35	42	47	144	3	147	13.9	24.3	29.2	32.6	100.0
(7) 情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	58	67	16	3	144	3	147	40.3	46.5	11.1	2.1	100.0
(8) 予算管理	14	24	36	72	146	1	147	9.6	16.4	24.7	49.3	100.0
(9) 広報	26	58	35	23	142	5	147	18.3	40.8	24.6	16.2	100.0
(10) 職場巡視	51	58	17	20	146	1	147	34.9	39.7	11.6	13.7	100.0
(11) 保健計画・評価	59	58	17	11	145	2	147	40.7	40.0	11.7	7.6	100.0
(12) 保健指導	99	38	4	4	145	2	147	68.3	26.2	2.8	2.8	100.0
(13) 各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	101	36	5	3	145	2	147	69.7	24.8	3.4	2.1	100.0
(14) ハイリスク者の管理	72	55	12	6	145	2	147	49.7	37.9	8.3	4.1	100.0
(15) 健康予防対策	60	56	21	5	142	5	147	42.3	39.4	14.8	3.5	100.0
(16) 健康相談	85	50	10	1	146	1	147	58.2	34.2	6.8	0.7	100.0
(17) 健康教育	60	51	28	7	146	1	147	41.1	34.9	19.2	4.8	100.0
(18) 健康づくり活動	44	61	30	10	145	2	147	30.3	42.1	20.7	6.9	100.0
(19) メンタルヘルス対策	75	48	21	2	146	1	147	51.4	32.9	14.4	1.4	100.0
(20) 過重労働対策	60	46	23	16	145	2	147	41.4	31.7	15.9	11.0	100.0
(21) 疾病管理	45	62	23	16	146	1	147	30.8	42.5	15.8	11.0	100.0
(22) 救急処置	22	56	25	43	146	1	147	15.1	38.4	17.1	29.5	100.0
(23) 健診などの事務処理(案内や送付作業)	59	41	16	30	146	1	147	40.4	28.1	11.0	20.5	100.0
(24) 健診検査・測定業務	27	26	17	75	145	2	147	18.6	17.9	11.7	51.7	100.0
(25) 診療介助	14	16	29	86	145	2	147	9.7	11.0	20.0	59.3	100.0
(26) 保険請求事務		5	9	131	145	2	147	0.0	3.4	6.2	90.3	100.0
(27) リスクアセスメント・リスクマネジメント	11	13	45	75	144	3	147	7.6	9.0	31.3	52.1	100.0
(28) 般的衛生対策	12	27	65	39	143	4	147	8.4	18.9	45.5	27.3	100.0
(29) 測定の活用	9	32	37	63	141	6	147	6.4	22.7	26.2	44.7	100.0
(30) 作業環境の改善	5	36	48	56	145	2	147	3.4	24.8	33.1	38.6	100.0
(31) 労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	3	17	39	85	144	3	147	2.1	11.8	27.1	59.0	100.0
(32) 喫煙環境対策	25	44	47	29	145	2	147	17.2	30.3	32.4	20.0	100.0
(33) 勤務形態の改善	5	22	38	79	144	3	147	3.5	15.3	26.4	54.9	100.0
(34) 作業方法の改善	4	27	40	74	145	2	147	2.8	18.6	27.6	51.0	100.0
(35) 労働負荷対策	5	26	49	65	145	2	147	3.4	17.9	33.8	44.8	100.0
(36) 保護具の管理・教育	5	15	26	99	145	2	147	3.4	10.3	17.9	68.3	100.0
(37) 調査・研究活動	12	31	47	55	145	2	147	8.3	21.4	32.4	37.9	100.0
(38) ①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	6	16	15	98	135	12	147	4.4	11.9	11.1	72.6	100.0

表50 看護師の業務内容

	合計件数	有効回答 の中で占める割合
(25)診療介助	92	50.8
(24)健診検査・測定業務	79	43.6
(22)救急処置	76	42.0
(13)各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	63	34.8
(23)健診などの事務処理(案内や送付作業)	62	34.3
(16)健康相談	45	24.9
(21)疾病管理	38	21.0
(12)保健指導	32	17.7
(14)ハイリスク者の管理	18	9.9
(10)職場巡視	17	9.4
(19)メンタルヘルス対策	16	8.8
(20)過重労働対策	13	7.2
(17)健康教育	12	6.6
(26)保険請求事務	8	4.4
(18)健康づくり活動	6	3.3
(7)情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	5	2.8
(1)他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	4	2.2
(9)広報	4	2.2
(15)健康予防対策	4	2.2
(11)保健計画・評価	3	1.7
(28)般的衛生対策	3	1.7
(2)衛生管理業務の企画立案	2	1.1
(8)予算管理	2	1.1
(32)喫煙環境対策	2	1.1
(37)調査・研究活動	2	1.1
(6)適正配置への助言	1	0.6
(27)リスクアセスメント・リスクマネジメント	1	0.6
(3)衛生管理体制の整備	0	0.0
(4)各種規定の整備とその運用	0	0.0
(5)衛生管理の総合評価	0	0.0
(29)測定の活用	0	0.0
(30)作業環境の改善	0	0.0
(31)労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	0	0.0
(33)勤務形態の改善	0	0.0
(34)作業方法の改善	0	0.0
(35)労働負荷対策	0	0.0
(36)保護具の管理・教育	0	0.0
(38)①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	0	0.0
有効回答数	610	100.0
回答なし		
合計		

表51 看護師が行っている主な業務 従業員規模別

	合計件数				有効回答の中で占める割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
(1)他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	1	0	2	1	1.9	0.0	0.6	0.6
(2)衛生管理業務の企画立案	0	1	0	1	0.0	2.0	0.0	0.6
(3)衛生管理体制の整備	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(4)各種規定の整備とその運用	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(5)衛生管理の総合評価	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(6)適正配置への助言	0	0	1	0	0.0	0.0	0.3	0.0
(7)情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	2	0	1	2	3.8	0.0	0.3	1.2
(8)予算管理	0	0	1	1	0.0	0.0	0.3	0.6
(9)広報	1	0	2	1	1.9	0.0	0.6	0.6
(10)職場巡視	2	3	9	3	3.8	6.0	2.7	1.8
(11)保健計画・評価	2	1	0	0	3.8	2.0	0.0	0.0
(12)保健指導	6	3	16	7	11.3	6.0	4.7	4.2
(13)各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	9	5	33	16	17.0	10.0	9.7	9.5
(14)ハイリスク者の管理	1	1	14	2	1.9	2.0	4.1	1.2
(15)健康予防対策	1	0	2	1	1.9	0.0	0.6	0.6
(16)健康相談	5	4	27	9	9.4	8.0	8.0	5.4
(17)健康教育	2	2	5	3	3.8	4.0	1.5	1.8
(18)健康づくり活動	1	0	5	0	1.9	0.0	1.5	0.0
(19)メンタルヘルス対策	2	1	9	4	3.8	2.0	2.7	2.4
(20)過重労働対策	0	2	8	3	0.0	4.0	2.4	1.8
(21)疾病管理	2	3	28	5	3.8	6.0	8.3	3.0
(22)救急処置	2	7	49	18	3.8	14.0	14.5	10.7
(23)健診などの事務処理(案内や送付作業)	4	6	28	24	7.5	12.0	8.3	14.3
(24)健診検査・測定業務	6	4	36	33	11.3	8.0	10.6	19.6
(25)診療介助	3	4	55	30	5.7	8.0	16.2	17.9
(26)保険請求事務	0	2	6	0	0.0	4.0	1.8	0.0
(27)リスクアセスメント・リスクマネジメント	0	0	0	1	0.0	0.0	0.0	0.6
(28)般的衛生対策	0	0	1	2	0.0	0.0	0.3	1.2
(29)測定の活用	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(30)作業環境の改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(31)労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(32)喫煙環境対策	0	1	1	0	0.0	2.0	0.3	0.0
(33)勤務形態の改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(34)作業方法の改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(35)労働負荷対策	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(36)保護具の管理・教育	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(37)調査・研究活動	1	0	0	1	1.9	0.0	0.0	0.6
(38)①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
有効回答数	53	50	339	168	100.0	100.0	100.0	100.0

表52 看護師が行っている主な業務 所属別

	合計件数				有効回答の中で占める割合			
	事業場	健保	その他	回答なし	事業場	健保	その他	回答なし
(1)他職種・他部門とのコーディネート(連絡・連携・調整)	3	0	1	0	0.7	0.0	0.8	0.0
(2)衛生管理業務の企画立案	1	1	0	0	0.2	1.6	0.0	0.0
(3)衛生管理体制の整備	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(4)各種規定の整備とその運用	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(5)衛生管理の総合評価	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(6)適正配置への助言	1	0	0	0	0.2	0.0	0.0	0.0
(7)情報提供や資料作成・提供(事業者に求められた時に提供できる)	3	1	1	0	0.7	1.6	0.8	0.0
(8)予算管理	1	1	0	0	0.2	1.6	0.0	0.0
(9)広報	4	0	0	0	0.9	0.0	0.0	0.0
(10)職場巡視	13	2	2	0	3.1	3.2	1.6	0.0
(11)保健計画・評価	3	0	0	0	0.7	0.0	0.0	0.0
(12)保健指導	22	5	5	0	5.2	7.9	4.1	0.0
(13)各種健康診断と事後管理(健診時の問診を含む)	44	7	12	0	10.4	11.1	9.8	0.0
(14)ハイリスク者の管理	14	1	3	0	3.3	1.6	2.5	0.0
(15)健康予防対策	4	0	0	0	0.9	0.0	0.0	0.0
(16)健康相談	37	2	6	0	8.7	3.2	4.9	0.0
(17)健康教育	9	1	2	0	2.1	1.6	1.6	0.0
(18)健康づくり活動	5	1	0	0	1.2	1.6	0.0	0.0
(19)メンタルヘルス対策	14	1	1	0	3.3	1.6	0.8	0.0
(20)過重労働対策	9	2	2	0	2.1	3.2	1.6	0.0
(21)疾病管理	31	2	5	0	7.3	3.2	4.1	0.0
(22)救急処置	54	6	16	0	12.7	9.5	13.1	0.0
(23)健診などの事務処理(案内や送付作業)	39	7	16	0	9.2	11.1	13.1	0.0
(24)健診検査・測定業務	45	10	24	0	10.6	15.9	19.7	0.0
(25)診療介助	58	13	21	0	13.6	20.6	17.2	0.0
(26)保険請求事務	8	0	0	0	1.9	0.0	0.0	0.0
(27)リスクアセスメント・リスクマネジメント	0	0	1	0	0.0	0.0	0.8	0.0
(28)般的衛生対策	1	0	2	0	0.2	0.0	1.6	0.0
(29)測定の活用	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(30)作業環境の改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(31)労働衛生に関連する設備・機器等の維持・改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(32)喫煙環境対策	2	0	0	0	0.5	0.0	0.0	0.0
(33)勤務形態の改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(34)作業方法の改善	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(35)労働負荷対策	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(36)保護具の管理・教育	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
(37)調査・研究活動	0	0	2	0	0.0	0.0	1.6	0.0
(38)①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
有効回答数	425	63	122	0	100.0	100.0	100.0	0.0

<保健師業務のウエイト>

表53 保健師が重要だと思う業務の順位(上表=実数、下表=割合)

順位	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当 しない	有効回 答数	回答 なし	合計
(1) マネジメント業務	69	22	35	30	65	80	51		21	373	31	404
(2) 特定健診・特定保健指導	27	33	31	47	61	76	74	7	18	374	30	404
(3) 生活習慣病対策	72	87	79	72	42	19	4		1	376	28	404
(4) メンタルヘルス対策	109	126	70	45	19		1		5	375	29	404
(5) 過重労働対策	13	57	96	74	66	48	7		13	374	30	404
(6) 有害業務対策	20	15	14	33	43	60	103	11	69	368	36	404
(7) 快適職場づくり(心身ともに)	64	36	44	63	64	61	36	1	7	376	28	404
(8) その他( )	9	3	2	4	3	3	10	85	47	166	238	404

順位	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当 しない	有効回 答割合
(1) マネジメント業務	18.5	5.9	9.4	8.0	17.4	21.4	13.7	0.0	5.6	100.0
(2) 特定健診・特定保健指導	7.2	8.8	8.3	12.6	16.3	20.3	19.8	1.9	4.8	100.0
(3) 生活習慣病対策	19.1	23.1	21.0	19.1	11.2	5.1	1.1	0.0	0.3	100.0
(4) メンタルヘルス対策	29.1	33.6	18.7	12.0	5.1	0.0	0.3	0.0	1.3	100.0
(5) 過重労働対策	3.5	15.2	25.7	19.8	17.6	12.8	1.9	0.0	3.5	100.0
(6) 有害業務対策	5.4	4.1	3.8	9.0	11.7	16.3	28.0	3.0	18.8	100.0
(7) 快適職場づくり(心身ともに)	17.0	9.6	11.7	16.8	17.0	16.2	9.6	0.3	1.9	100.0
(8) その他( )	5.4	1.8	1.2	2.4	1.8	1.8	6.0	51.2	28.3	100.0

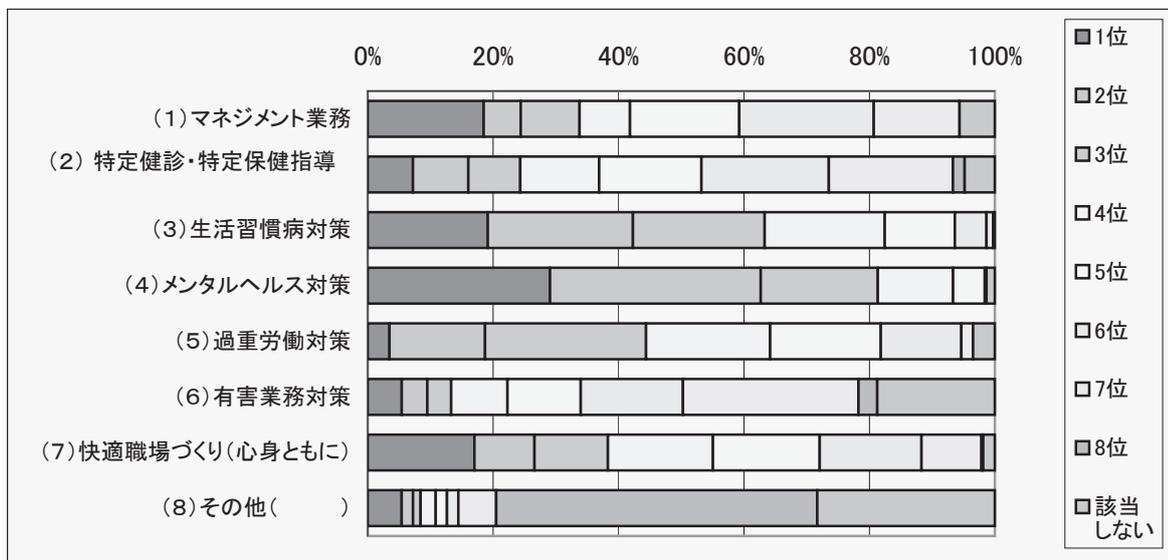


図4 保健師が重要だと重要と思う業務の順位

<保健師の業務のウエイト>  
 [所属別 重要業務と実際活動]

表54 事業場

		件数										該当しない	有効回答数	回答なし	合計
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位						
①重要だと思 う順位	(1) マネジメント業務	43	11	20	19	46	54	34		12	239	17	256		
	(2) 特定健診・特定保健指導	9	12	19	26	42	55	58	6	12	239	17	256		
	(3) 生活習慣病対策	43	51	54	44	33	13	1		1	240	16	256		
	(4) メンタルヘルス対策	79	92	31	26	12					240	16	256		
	(5) 過重労働対策	9	38	72	52	33	30	4		2	240	16	256		
	(6) 有害業務対策	14	10	10	22	32	35	64	9	41	237	19	256		
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	44	26	30	46	36	39	17		2	240	16	256		
	(8) その他( )	5	3		3	3	3	6	59	31	113	143	256		
②実際の活動 のウエ イトの 高い順 番	(1) マネジメント業務	28	19	24	35	31	36	28	2	21	224	32	256		
	(2) 特定健診・特定保健指導	38	30	23	23	25	33	31	7	18	228	28	256		
	(3) 生活習慣病対策	58	68	49	30	20	3			2	230	26	256		
	(4) メンタルヘルス対策	82	55	53	22	14	1			3	230	26	256		
	(5) 過重労働対策	8	35	51	57	34	26	6		9	226	30	256		
	(6) 有害業務対策	5	7	8	14	32	41	50	13	51	221	35	256		
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	1	11	18	46	57	55	32	1	7	228	28	256		
	(8) その他( )	11	5	2	1	3	5	7	41	26	101	155	256		

		割合										該当しない	有効回答
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位				
①重要だと思 う順位	(1) マネジメント業務	18.0	4.6	8.4	7.9	19.2	22.6	14.2	0.0	5.0	100.0		
	(2) 特定健診・特定保健指導	3.8	5.0	7.9	10.9	17.6	23.0	24.3	2.5	5.0	100.0		
	(3) 生活習慣病対策	17.9	21.3	22.5	18.3	13.8	5.4	0.4	0.0	0.4	100.0		
	(4) メンタルヘルス対策	32.9	38.3	12.9	10.8	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0		
	(5) 過重労働対策	3.8	15.8	30.0	21.7	13.8	12.5	1.7	0.0	0.8	100.0		
	(6) 有害業務対策	5.9	4.2	4.2	9.3	13.5	14.8	27.0	3.8	17.3	100.0		
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	18.3	10.8	12.5	19.2	15.0	16.3	7.1	0.0	0.8	100.0		
	(8) その他( )	4.4	2.7	0.0	2.7	2.7	2.7	5.3	52.2	27.4	100.0		
②実際の活動 のウエ イトの 高い順 番	(1) マネジメント業務	12.5	8.5	10.7	15.6	13.8	16.1	12.5	0.9	9.4	100.0		
	(2) 特定健診・特定保健指導	16.7	13.2	10.1	10.1	11.0	14.5	13.6	3.1	7.9	100.0		
	(3) 生活習慣病対策	25.2	29.6	21.3	13.0	8.7	1.3	0.0	0.0	0.9	100.0		
	(4) メンタルヘルス対策	35.7	23.9	23.0	9.6	6.1	0.4	0.0	0.0	1.3	100.0		
	(5) 過重労働対策	3.5	15.5	22.6	25.2	15.0	11.5	2.7	0.0	4.0	100.0		
	(6) 有害業務対策	2.3	3.2	3.6	6.3	14.5	18.6	22.6	5.9	23.1	100.0		
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	0.4	4.8	7.9	20.2	25.0	24.1	14.0	0.4	3.1	100.0		
	(8) その他( )	10.9	5.0	2.0	1.0	3.0	5.0	6.9	40.6	25.7	100.0		

〔所属別 重要業務と実際活動〕

表55 健康保険組合

		件数										該当しない	有効回答数	回答なし	合計
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	9位	10位				
①重要だと思 う順位	(1) マネジメント業務	16	5	8	7	10	15	10		4		75	6	81	
	(2) 特定健診・特定保健指導	10	13	9	16	11	13	3		1		76	5	81	
	(3) 生活習慣病対策	21	18	12	16	5	3	1		5		81	0	81	
	(4) メンタルヘルス対策	15	22	23	10	4				1		75	6	81	
	(5) 過重労働対策	2	10	12	9	23	13	1		5		75	6	81	
	(6) 有害業務対策	3		1	4	5	14	28		18		73	8	81	
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	9	9	10	10	14	12	10		2		76	5	81	
	(8) その他( )			1				3	16	9		29	52	81	
②実際の活動 のウエイ トの 高い順 番	(1) マネジメント業務	11	12	7	10	13	6	8		5		72	9	81	
	(2) 特定健診・特定保健指導	31	21	6	8	6	2			1		75	6	81	
	(3) 生活習慣病対策	23	23	20	5	1	1	1				74	7	81	
	(4) メンタルヘルス対策	9	12	18	20	6	3	1		2		71	10	81	
	(5) 過重労働対策		4	8	13	18	14	1		11		69	12	81	
	(6) 有害業務対策		1	1	1	9	12	19	2	21		66	15	81	
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	1	1	12	9	12	18	12	1	4		70	11	81	
	(8) その他( )	1	1		2	1		2	11	11		29	52	81	
		割合										該当しない	有効回答		
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	9位	10位				
①重要だと思 う順位	(1) マネジメント業務	21.3	6.7	10.7	9.3	13.3	20.0	13.3	0.0	5.3		100.0			
	(2) 特定健診・特定保健指導	13.2	17.1	11.8	21.1	14.5	17.1	3.9	0.0	1.3		100.0			
	(3) 生活習慣病対策	25.9	22.2	14.8	19.8	6.2	3.7	1.2	0.0	6.2		100.0			
	(4) メンタルヘルス対策	20.0	29.3	30.7	13.3	5.3	0.0	0.0	0.0	1.3		100.0			
	(5) 過重労働対策	2.7	13.3	16.0	12.0	30.7	17.3	1.3	0.0	6.7		100.0			
	(6) 有害業務対策	4.1	0.0	1.4	5.5	6.8	19.2	38.4	0.0	24.7		100.0			
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	11.8	11.8	13.2	13.2	18.4	15.8	13.2	0.0	2.6		100.0			
	(8) その他( )	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	10.3	55.2	31.0		100.0			
②実際の活動 のウエイ トの 高い順 番	(1) マネジメント業務	15.3	16.7	9.7	13.9	18.1	8.3	11.1	0.0	6.9		100.0			
	(2) 特定健診・特定保健指導	41.3	28.0	8.0	10.7	8.0	2.7	0.0	0.0	1.3		100.0			
	(3) 生活習慣病対策	31.1	31.1	27.0	6.8	1.4	1.4	1.4	0.0	0.0		100.0			
	(4) メンタルヘルス対策	12.7	16.9	25.4	28.2	8.5	4.2	1.4	0.0	2.8		100.0			
	(5) 過重労働対策	0.0	5.8	11.6	18.8	26.1	20.3	1.4	0.0	15.9		100.0			
	(6) 有害業務対策	0.0	1.5	1.5	1.5	13.6	18.2	28.8	3.0	31.8		100.0			
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	1.4	1.4	17.1	12.9	17.1	25.7	17.1	1.4	5.7		100.0			
	(8) その他( )	3.4	3.4	0.0	6.9	3.4	0.0	6.9	37.9	37.9		100.0			

表56 保健師実際の活動のウエイトの高い順番

順位	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当 しない	有効 回答 数	回答 なし	合計
(1) マネジメント業務	46	38	40	52	49	49	43	3	32	352	52	404
(2) 特定健診・特定保健指導	79	67	32	36	36	42	36	7	25	360	44	404
(3) 生活習慣病対策	99	107	81	44	21	7	1		2	362	42	404
(4) メンタルヘルス対策	104	76	82	51	24	9	2		10	358	46	404
(5) 過重労働対策	9	48	70	75	63	46	10		28	349	55	404
(6) 有害業務対策	8	8	11	22	50	58	83	18	84	342	62	404
(7) 快適職場づくり(心身ともに)	3	14	37	63	82	83	51	3	19	355	49	404
(8) その他( )	18	7	3	4	4	5	9	60	43	153	251	404

順位	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当 しない	有効 回答 割合
(1) マネジメント業務	13.1	10.8	11.4	14.8	13.9	13.9	12.2	0.9	9.1	100.0
(2) 特定健診・特定保健指導	21.9	18.6	8.9	10.0	10.0	11.7	10.0	1.9	6.9	100.0
(3) 生活習慣病対策	27.3	29.6	22.4	12.2	5.8	1.9	0.3	0.0	0.6	100.0
(4) メンタルヘルス対策	29.1	21.2	22.9	14.2	6.7	2.5	0.6	0.0	2.8	100.0
(5) 過重労働対策	2.6	13.8	20.1	21.5	18.1	13.2	2.9	0.0	8.0	100.0
(6) 有害業務対策	2.3	2.3	3.2	6.4	14.6	17.0	24.3	5.3	24.6	100.0
(7) 快適職場づくり(心身ともに)	0.8	3.9	10.4	17.7	23.1	23.4	14.4	0.8	5.4	100.0
(8) その他( )	11.8	4.6	2.0	2.6	2.6	3.3	5.9	39.2	28.1	100.0

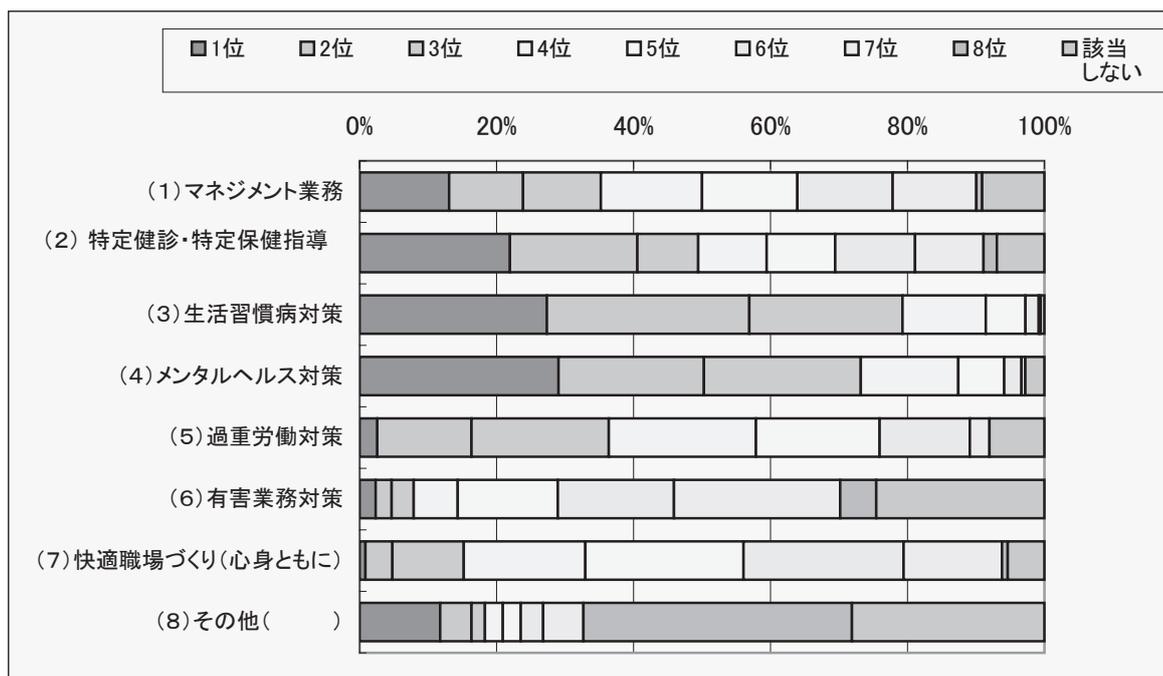


図5 保健師の実際の活動のウエイトの高い順番

<保健師の現在の主な業務>

表57 事業場規模別 300人未満

		件数										有効回答数	回答なし	合計
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当しない				
①重要だと思ふ順位	(1) マネジメント業務	8	3	7	7	8	13	9		2	57	1	58	
	(2) 特定健診・特定保健指導	5	2	4	8	7	18	10	1	2	57	1	58	
	(3) 生活習慣病対策	11	20	9	13	3	1				57	1	58	
	(4) メンタルヘルス対策	20	21	9	3	3				1	57	1	58	
	(5) 過重労働対策	1	8	16	10	9	10	2		1	57	1	58	
	(6) 有害業務対策	1		2	3	10	7	23	1	10	57	1	58	
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	10	4	8	11	15	6	2		1	57	1	58	
	(8) その他( )	1			1	1		1	19	9	32	26	58	
②実際の活動のウエイトの高い順番	(1) マネジメント業務	3	4	6	11	9	7	9	1	3	53	5	58	
	(2) 特定健診・特定保健指導	15	3	4	4	6	12	5	2	3	54	4	58	
	(3) 生活習慣病対策	13	21	7	8	2	2			1	54	4	58	
	(4) メンタルヘルス対策	18	13	18	1	2				2	54	4	58	
	(5) 過重労働対策	2	7	10	15	8	7	1		4	54	4	58	
	(6) 有害業務対策		1		3	8	11	17	1	12	53	5	58	
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	1	4	6	10	14	10	6		3	54	4	58	
	(8) その他( )	2		1		1		2	13	8	27	31	58	
		割合												
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当しない				
①重要だと思ふ順位	(1) マネジメント業務	14.0	5.3	12.3	12.3	14.0	22.8	15.8	0.0	3.5				
	(2) 特定健診・特定保健指導	8.8	3.5	7.0	14.0	12.3	31.6	17.5	1.8	3.5				
	(3) 生活習慣病対策	19.3	35.1	15.8	22.8	5.3	1.8	0.0	0.0	0.0				
	(4) メンタルヘルス対策	35.1	36.8	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	1.8				
	(5) 過重労働対策	1.8	14.0	28.1	17.5	15.8	17.5	3.5	0.0	1.8				
	(6) 有害業務対策	1.8	0.0	3.5	5.3	17.5	12.3	40.4	1.8	17.5				
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	17.5	7.0	14.0	19.3	26.3	10.5	3.5	0.0	1.8				
	(8) その他( )	3.1	0.0	0.0	3.1	3.1	0.0	3.1	59.4	28.1				
②実際の活動のウエイトの高い順番	(1) マネジメント業務	5.7	7.5	11.3	20.8	17.0	13.2	17.0	1.9	5.7				
	(2) 特定健診・特定保健指導	27.8	5.6	7.4	7.4	11.1	22.2	9.3	3.7	5.6				
	(3) 生活習慣病対策	24.1	38.9	13.0	14.8	3.7	3.7	0.0	0.0	1.9				
	(4) メンタルヘルス対策	33.3	24.1	33.3	1.9	3.7	0.0	0.0	0.0	3.7				
	(5) 過重労働対策	3.7	13.0	18.5	27.8	14.8	13.0	1.9	0.0	7.4				
	(6) 有害業務対策	0.0	1.9	0.0	5.7	15.1	20.8	32.1	1.9	22.6				
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	1.9	7.4	11.1	18.5	25.9	18.5	11.1	0.0	5.6				
	(8) その他( )	7.4	0.0	3.7	0.0	3.7	0.0	7.4	48.1	29.6				

表58 事業場規模別 300～999人

		件数										有効回答数	回答なし	合計
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当しない				
①重要だと思ふ順位	(1) マネジメント業務	10	2	5	4	12	12	7			3	55	7	62
	(2) 特定健診・特定保健指導	1	3	5	5	8	12	15	2	4		55	7	62
	(3) 生活習慣病対策	11	10	10	9	10	5					55	7	62
	(4) メンタルヘルス対策	18	17	8	8	4						55	7	62
	(5) 過重労働対策	2	10	17	12	8	6					55	7	62
	(6) 有害業務対策	2	3	4	6	7	5	14	1	12		54	8	62
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	11	9	6	12	6	10	1				55	7	62
	(8) その他( )		1			1	1	3	11	7		24	38	62
②実際の活動のウエイトの高い順番	(1) マネジメント業務	8	3	6	6	10	9	8		3		53	9	62
	(2) 特定健診・特定保健指導	4	11	5	7	6	5	8	2	4		52	10	62
	(3) 生活習慣病対策	19	12	12	6	4	1					54	8	62
	(4) メンタルヘルス対策	18	15	10	8	3						54	8	62
	(5) 過重労働対策	2	10	14	11	10	7					54	8	62
	(6) 有害業務対策	1	1	3	7	9	5	10	4	11		51	11	62
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	2	2	3	9	11	20	7				54	8	62
	(8) その他( )			1	1	1	1	3	9	6		22	40	62
		割合												
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当しない				
①重要だと思ふ順位	(1) マネジメント業務	18.2	3.6	9.1	7.3	21.8	21.8	12.7	0.0	5.5				
	(2) 特定健診・特定保健指導	1.8	5.5	9.1	9.1	14.5	21.8	27.3	3.6	7.3				
	(3) 生活習慣病対策	20.0	18.2	18.2	16.4	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0				
	(4) メンタルヘルス対策	32.7	30.9	14.5	14.5	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0				
	(5) 過重労働対策	3.6	18.2	30.9	21.8	14.5	10.9	0.0	0.0	0.0				
	(6) 有害業務対策	3.7	5.6	7.4	11.1	13.0	9.3	25.9	1.9	22.2				
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	20.0	16.4	10.9	21.8	10.9	18.2	1.8	0.0	0.0				
	(8) その他( )	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2	4.2	12.5	45.8	29.2				
②実際の活動のウエイトの高い順番	(1) マネジメント業務	15.1	5.7	11.3	11.3	18.9	17.0	15.1	0.0	5.7				
	(2) 特定健診・特定保健指導	7.7	21.2	9.6	13.5	11.5	9.6	15.4	3.8	7.7				
	(3) 生活習慣病対策	35.2	22.2	22.2	11.1	7.4	1.9	0.0	0.0	0.0				
	(4) メンタルヘルス対策	33.3	27.8	18.5	14.8	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0				
	(5) 過重労働対策	3.7	18.5	25.9	20.4	18.5	13.0	0.0	0.0	0.0				
	(6) 有害業務対策	2.0	2.0	5.9	13.7	17.6	9.8	19.6	7.8	21.6				
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	3.7	3.7	5.6	16.7	20.4	37.0	13.0	0.0	0.0				
	(8) その他( )	0.0	0.0	4.5	4.5	4.5	4.5	13.6	40.9	27.3				

表59 事業場規模別 1,000人以上

		件数										有効回答数	回答なし	合計
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当しない				
①重要だと思ふ順位	(1) マネジメント業務	27	9	11	11	25	28	20			7	138	9	147
	(2) 特定健診・特定保健指導	4	7	9	13	27	30	37	3		7	137	10	147
	(3) 生活習慣病対策	21	24	35	26	22	8	2			1	139	8	147
	(4) メンタルヘルス対策	46	55	20	15	3						139	8	147
	(5) 過重労働対策	6	21	42	32	21	14	1			2	139	8	147
	(6) 有害業務対策	12	9	6	13	18	25	32	5	16		136	11	147
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	26	15	13	24	20	24	15			2	139	8	147
	(8) その他( )	3	1		2	1	2	2	32	18		61	86	147
②実際の活動のウエイトの高い順番	(1) マネジメント業務	18	20	13	17	16	16	13	1	16		130	17	147
	(2) 特定健診・特定保健指導	24	15	12	13	13	19	21	3	13		133	14	147
	(3) 生活習慣病対策	28	36	32	21	13	1	1		1		133	14	147
	(4) メンタルヘルス対策	44	30	29	13	13	2			2		133	14	147
	(5) 過重労働対策	4	18	34	31	20	14	3		5		129	18	147
	(6) 有害業務対策	6	5	5	6	19	28	26	7	28		130	17	147
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)		6	8	30	30	30	20	1	6		131	16	147
	(8) その他( )	10	3		1	1	2	3	22	16		58	89	147
		割合												
		1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	該当しない				
①重要だと思ふ順位	(1) マネジメント業務	19.6	6.5	8.0	8.0	18.1	20.3	14.5	0.0	5.1				
	(2) 特定健診・特定保健指導	2.9	5.1	6.6	9.5	19.7	21.9	27.0	2.2	5.1				
	(3) 生活習慣病対策	15.1	17.3	25.2	18.7	15.8	5.8	1.4	0.0	0.7				
	(4) メンタルヘルス対策	33.1	39.6	14.4	10.8	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0				
	(5) 過重労働対策	4.3	15.1	30.2	23.0	15.1	10.1	0.7	0.0	1.4				
	(6) 有害業務対策	8.8	6.6	4.4	9.6	13.2	18.4	23.5	3.7	11.8				
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	18.7	10.8	9.4	17.3	14.4	17.3	10.8	0.0	1.4				
	(8) その他( )	4.9	1.6	0.0	3.3	1.6	3.3	3.3	52.5	29.5				
②実際の活動のウエイトの高い順番	(1) マネジメント業務	13.8	15.4	10.0	13.1	12.3	12.3	10.0	0.8	12.3				
	(2) 特定健診・特定保健指導	18.0	11.3	9.0	9.8	9.8	14.3	15.8	2.3	9.8				
	(3) 生活習慣病対策	21.1	27.1	24.1	15.8	9.8	0.8	0.8	0.0	0.8				
	(4) メンタルヘルス対策	33.1	22.6	21.8	9.8	9.8	1.5	0.0	0.0	1.5				
	(5) 過重労働対策	3.1	14.0	26.4	24.0	15.5	10.9	2.3	0.0	3.9				
	(6) 有害業務対策	4.6	3.8	3.8	4.6	14.6	21.5	20.0	5.4	21.5				
	(7) 快適職場づくり(心身ともに)	0.0	4.6	6.1	22.9	22.9	22.9	15.3	0.8	4.6				
	(8) その他( )	17.2	5.2	0.0	1.7	1.7	3.4	5.2	37.9	27.6				

表60 保健師の専門性を活用しての業務割合

業務の割合	件数	%
0%	2	0.5
1～9%	2	0.5
10～19%	5	1.3
20～29%	14	3.7
30～39%	28	7.4
40～49%	22	5.8
50～59%	61	16.1
60～69%	46	12.1
70～79%	70	18.4
80～89%	66	17.4
90～99%	39	10.3
100%	25	6.6
有効回答数	380	100.0
回答なし	24	

表61 保健師の専門性を活用しての業務/所属別状況

業務の割合	件数				割合(%)			
	事業場	健保	その他	回答なし	事業場	健保	その他	回答なし
0	1	0	0	1	0.4	0.0	0.0	100
1～9%	1	1	0	0	0.4	1.3	0.0	0
10～19%	3	0	2	0	1.2	0.0	3.3	0
20～29%	9	2	3	0	3.7	2.7	4.9	0
30～39%	15	9	4	0	6.2	12.0	6.6	0
40～49%	15	5	2	0	6.2	6.7	3.3	0
50～59%	41	9	11	0	16.9	12.0	18.0	0
60～69%	33	10	3	0	13.6	13.3	4.9	0
70～79%	41	13	16	0	16.9	17.3	26.2	0
80～89%	43	15	8	0	17.7	20.0	13.1	0
90～99%	28	4	7	0	11.5	5.3	11.5	0
1	13	7	5	0	5.3	9.3	8.2	0
有効回答数	243	75	61	1	100	100	100	100
回答なし	13	6	5	0				

表62 保健師の専門性を活用しての業務/事業場規模別状況

業務の割合	件数				割合(%)			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
0%	1		1		1.8	0.0	0.7	0.0
1～9%	0	0	1	1	0.0	0.0	0.7	0.8
10～19%	0	1	2	2	0.0	1.7	1.4	1.6
20～29%	3	1	5	5	5.5	1.7	3.5	4.0
30～39%	1	4	10	13	1.8	6.9	7.1	10.3
40～49%	2	0	10	10	3.6	0.0	7.1	7.9
50～59%	9	10	26	16	16.4	17.2	18.4	12.7
60～69%	4	9	23	10	7.3	15.5	16.3	7.9
70～79%	10	11	23	26	18.2	19.0	16.3	20.6
80～89%	12	10	24	20	21.8	17.2	17.0	15.9
90～99%	9	9	9	12	16.4	15.5	6.4	9.5
100%	4	3	7	11	7.3	5.2	5.0	8.7
有効回答数	55	58	141	126	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	3	4	6	11				

表63 保健師の産業保健全体への関わり方

	件数							割合				
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数
(1)会社(健保)施策への参画(改善・提案)	103	139	93	58	393	11	404	26.2	35.4	23.7	14.8	100.0
(2)健康に関する方針決定への協力	107	147	87	50	391	13	404	27.4	37.6	22.3	12.8	100.0
(3)(安全)衛生委員会への出席	185	66	36	105	392	12	404	47.2	16.8	9.2	26.8	100.0
	件数							割合				
	運営にかかわっている	構成員のみ			有効回答数	回答なし	合計	運営にかかわっている	構成員のみ	有効回答数		
(4)(安全)衛生委員会での役割	140	165			305	99	404	45.9	54.1	100.0		

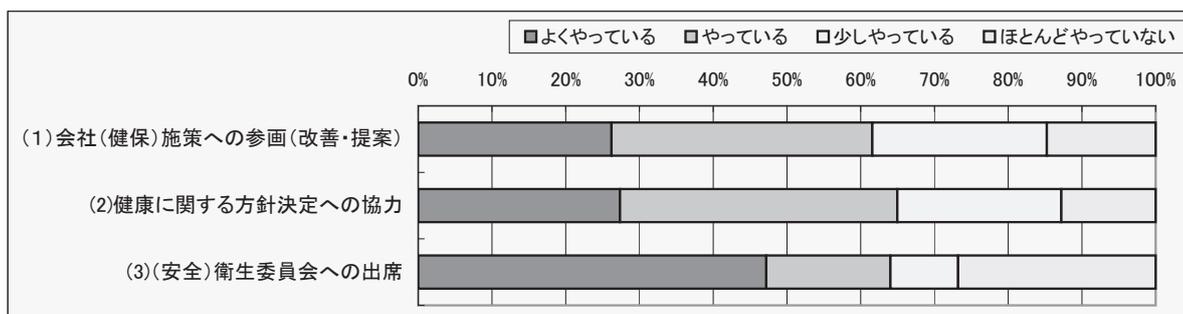


図6 産業保健全体への関わり方

表64 従業員規模別保健師の産業保健全体への関わり方

表64-1 所属事業所従業員数:300人未満

	件数							割合				
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数
(1)会社(健保)施策への参画(改善・提案)	13	28	11	4	56	2	58	23.2	50.0	19.6	7.1	100.0
(2)健康に関する方針決定への協力	13	24	11	8	56	2	58	23.2	42.9	19.6	14.3	100.0
(3)(安全)衛生委員会への出席	27	10	3	16	56	2	58	48.2	17.9	5.4	28.6	100.0
	件数							割合				
	運営にかかわっている	構成員のみ			有効回答数	回答なし	合計	運営にかかわっている	構成員のみ	有効回答数		
(4)(安全)衛生委員会での役割	15	30			45	13	58	33.3	66.7	100.0		

表64-2 所属事業所従業員数:300~999人

	件数							割合				
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数
(1)会社(健保)施策への参画(改善・提案)	13	23	16	9	61	1	62	21.3	37.7	26.2	14.8	100.0
(2)健康に関する方針決定への協力	20	30	6	4	60	2	62	33.3	50.0	10.0	6.7	100.0
(3)(安全)衛生委員会への出席	44	10	2	5	61	1	62	72.1	16.4	3.3	8.2	100.0
	件数							割合				
	運営にかかわっている	構成員のみ			有効回答数	回答なし	合計	運営にかかわっている	構成員のみ	有効回答数		
(4)(安全)衛生委員会での役割	33	25			58	4	62	56.9	43.1	100.0		

表64-3 所属事業所従業員数:1,000人以上

	件数							割合				
	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	よくやっている	やっている	少しやっている	ほとんどやっていない	有効回答数
(1)会社(健保)施策への参画(改善・提案)	42	49	35	20	146	1	147	28.8	33.6	24.0	13.7	100.0
(2)健康に関する方針決定への協力	41	53	36	15	145	2	147	28.3	36.6	24.8	10.3	100.0
(3)(安全)衛生委員会への出席	72	24	16	33	145	2	147	49.7	16.6	11.0	22.8	100.0
	件数							割合				
	運営にかかわっている	構成員のみ			有効回答数	回答なし	合計	運営にかかわっている	構成員のみ	有効回答数		
(4)(安全)衛生委員会での役割	58	60			118	29	147	49.2	50.8	100.0		

表65 保健師が行う個人・職場の問題解決のための手段や方法

	件数	割合
1. 比較的自由に、対象職場の所属長に提言できる	187	47.7
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	177	45.2
3. 意見・提言を行う明確なルートがない	18	4.6
4. その他( )	10	2.6
有効回答数	392	100.0
回答なし	12	

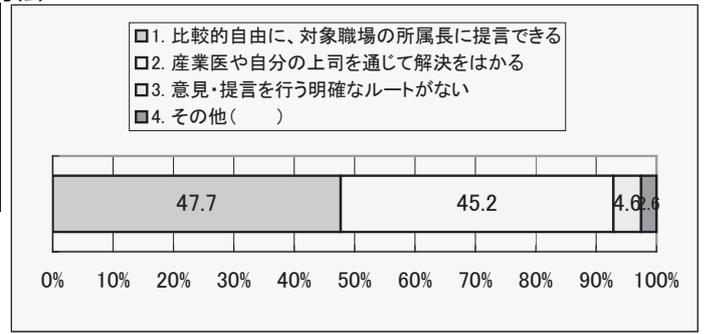


図7 個人・職場の問題解決のための手段や方法

表66 保健師が行う組織・会社(健保)全体の問題解決のための手段や方法

	件数	割合
1. 必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言することが出来る	124	31.9
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	228	58.6
3. 意見・提言を行う明確なルートがない	35	9.0
4. その他( )	2	0.5
有効回答数	389	100.0
回答なし	15	

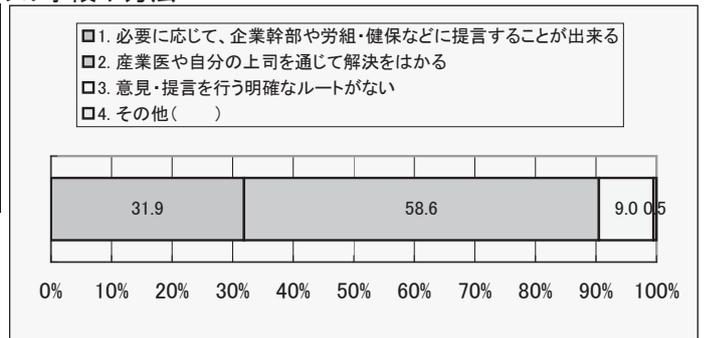


図8 組織・会社(健保)全体の問題解決のための手段や方法

表67 所属別にみた保健師が行う問題解決のための手段や方法

		件数			
		事業場	健保	その他	回答なし
①個人 や職場 の問題	1. 比較的自由に、対象職場の所属長に提言できる	119	42	25	1
	2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	125	25	27	
	3. 意見・提言を行う明確なルートがない	4	7	7	
	4. その他( )	4	5	1	
	有効回答数	252	79	60	1
	回答なし	4	2	6	
②組織 や会社 (健保) 全体の 問題	1. 必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言することが出来る	72	38	14	
	2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	163	30	34	1
	3. 意見・提言を行う明確なルートがない	14	10	11	
	4. その他( )	1	1		
	有効回答数	250	79	59	1
	回答なし	6	2	7	

	割合			
	事業場	健保	その他	回答なし
1. 比較的自由に、対象職場の所属長に提言できる	47.2	53.2	41.7	100.0
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	49.6	31.6	45.0	0.0
3. 意見・提言を行う明確なルートがない	1.6	8.9	11.7	0.0
4. その他( )	1.6	6.3	1.7	0.0
有効回答数	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし				
1. 必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言することが出来る	28.8	48.1	23.7	0.0
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	65.2	38.0	57.6	100.0
3. 意見・提言を行う明確なルートがない	5.6	12.7	18.6	0.0
4. その他( )	0.4	1.3	0.0	0.0
有効回答数	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし				

表68 産業医の勤務別にみた保健師が行う問題解決のための手段や方法

		件数			
		常勤 がいる	非常 勤の み	産業 医い ない	回答なし
①個人 や職場 の問題	1. 比較的自由に、対象職場の所属長に提言できる	85	69	9	24
	2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	99	53	2	23
	3. 意見・提言を行う明確なルートがない	9	5	1	3
	4. その他( )	4	3	1	2
	有効回答数	197	130	13	52
	回答なし	1	4		7
②組織 や会社 (健保) 全体の 問題	1. 必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言することが出来る	59	46	6	13
	2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	121	72	5	30
	3. 意見・提言を行う明確なルートがない	14	11	2	8
	4. その他( )		2		
	有効回答数	194	131	13	51
	回答なし	4	3		8

	割合			
	常勤 がいる	非常 勤の み	産業 医い ない	回答なし
1. 比較的自由に、対象職場の所属長に提言できる	43.1	53.1	69.2	46.2
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	50.3	40.8	15.4	44.2
3. 意見・提言を行う明確なルートがない	4.6	3.8	7.7	5.8
4. その他( )	2.0	2.3	7.7	3.8
有効回答数	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし				
1. 必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言することが出来る	30.4	35.1	46.2	25.5
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる	62.4	55.0	38.5	58.8
3. 意見・提言を行う明確なルートがない	7.2	8.4	15.4	15.7
4. その他( )	0.0	1.5	0.0	0.0
有効回答数	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし				

表69 保健師と他職種との連携

	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない
(1) 産業医との連携	262	81	25	25	393	11	404	66.7	20.6	6.4	6.4
(2) 人事・労務部門との連携	191	114	53	35	393	11	404	48.6	29.0	13.5	8.9
(3) 安全部門との連携	121	109	65	87	382	22	404	31.7	28.5	17.0	22.8
(4) 労働組合との連携	36	80	93	172	381	23	404	9.4	21.0	24.4	45.1
(5) 経営部門との連携	14	45	85	244	388	16	404	3.6	11.6	21.9	62.9
(6) 健康保険組合との連携	79	94	93	100	366	38	404	21.6	25.7	25.4	27.3
(7) 事業場外機関との連携	51	121	128	92	392	12	404	13.0	30.9	32.7	23.5
(8) 地域保健との連携	14	32	88	259	393	11	404	3.6	8.1	22.4	65.9

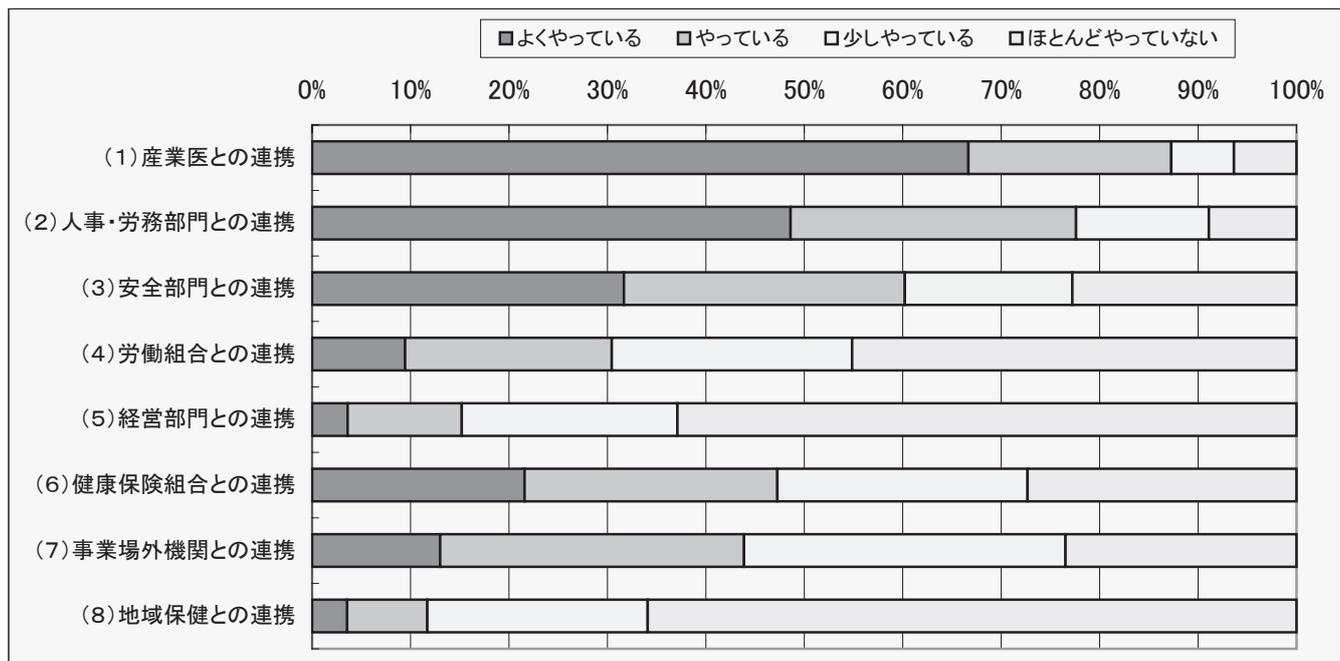


図9 保健師と多職種との連携

表70 事業場規模別にみた保健師と他職種との連携

表70-1 所属事業所従業員数:300人未満

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない
(1)産業医との連携	37	14	2	3	56	2	58	66.1	25.0	3.6	5.4
(2)人事・労務部門との連携	31	17	3	5	56	2	58	55.4	30.4	5.4	8.9
(3)安全部門との連携	22	10	13	9	54	4	58	40.7	18.5	24.1	16.7
(4)労働組合との連携	6	12	11		29	3	32	20.7	41.4	37.9	0.0
(5)経営部門との連携	1	9	12	34	56	2	58	1.8	16.1	21.4	60.7
(6)健康保険組合との連携	8	15	13	18	54	4	58	14.8	27.8	24.1	33.3
(7)事業場外機関との連携	8	16	15	17	56	2	58	14.3	28.6	26.8	30.4
(8)地域保健との連携	1	4	14	37	56	2	58	1.8	7.1	25.0	66.1

表70-2 所属事業所従業員数:300人以上999人以下

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない
(1)産業医との連携	50	11			61	1	62	82.0	18.0	0.0	0.0
(2)人事・労務部門との連携	40	15	3	3	61	1	62	65.6	24.6	4.9	4.9
(3)安全部門との連携	26	16	11	7	60	2	62	43.3	26.7	18.3	11.7
(4)労働組合との連携	11	16	15	18	60	2	62	18.3	26.7	25.0	30.0
(5)経営部門との連携	6	9	11	35	61	1	62	9.8	14.8	18.0	57.4
(6)健康保険組合との連携	11	16	21	12	60	2	62	18.3	26.7	35.0	20.0
(7)事業場外機関との連携	11	21	24	5	61	1	62	18.0	34.4	39.3	8.2
(8)地域保健との連携	5	8	12	36	61	1	62	8.2	13.1	19.7	59.0

表70-3 所属事業所従業員数:1,000人以上

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない	有効回答数	回答なし	合計	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんどやっていない
(1)産業医との連携	118	25	2	1	146	1	147	80.8	17.1	1.4	0.7
(2)人事・労務部門との連携	76	45	21	4	146	1	147	52.1	30.8	14.4	2.7
(3)安全部門との連携	49	53	15	26	143	4	147	34.3	37.1	10.5	18.2
(4)労働組合との連携	11	29	46	57	143	4	147	7.7	20.3	32.2	39.9
(5)経営部門との連携	4	17	35	88	144	3	147	2.8	11.8	24.3	61.1
(6)健康保険組合との連携	24	37	42	41	144	3	147	16.7	25.7	29.2	28.5
(7)事業場外機関との連携	17	47	50	32	146	1	147	11.6	32.2	34.2	21.9
(8)地域保健との連携	2	9	30	105	146	1	147	1.4	6.2	20.5	71.9

表71 業種別にみた保健師と多職種との連携

表71-1 製造業

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんど やっていない	有効回 答数	回答なし	合計	1 よく やっている	2 やって いる	3 少し やって いる	4 ほとん どやっ ていな い
(1)産業医との連携	133	30	9	7	179	4	183	74.3	16.8	5.0	3.9
(2)人事・労務部門との連携	90	52	22	16	180	3	183	50.0	28.9	12.2	8.9
(3)安全部門との連携	74	61	19	25	179	4	183	41.3	34.1	10.6	14.0
(4)労働組合との連携	18	44	53	61	176	7	183	10.2	25.0	30.1	34.7
(5)経営部門との連携	6	21	37	113	177	6	183	3.4	11.9	20.9	63.8
(6)健康保険組合との連携	49	54	42	25	170	13	183	28.8	31.8	24.7	14.7
(7)事業場外機関との連携	28	65	54	33	180	3	183	15.6	36.1	30.0	18.3
(8)地域保健との連携	8	16	43	113	180	3	183	4.4	8.9	23.9	62.8

表71-2 非製造業

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんど やっていない	有効回 答数	回答なし	合計	1 よく やっている	2 やって いる	3 少し やって いる	4 ほとん どやっ ていな い
(1)産業医との連携	106	35	7	13	161	4	165	65.8	21.7	4.3	8.1
(2)人事・労務部門との連携	92	42	19	8	161	4	165	57.1	26.1	11.8	5.0
(3)安全部門との連携	41	33	35	43	152	13	165	27.0	21.7	23.0	28.3
(4)労働組合との連携	15	29	36	74	154	11	165	9.7	18.8	23.4	48.1
(5)経営部門との連携	5	21	37	96	159	6	165	3.1	13.2	23.3	60.4
(6)健康保険組合との連携	24	32	38	52	146	19	165	16.4	21.9	26.0	35.6
(7)事業場外機関との連携	21	47	57	36	161	4	165	13.0	29.2	35.4	22.4
(8)地域保健との連携	4	9	35	112	160	5	165	2.5	5.6	21.9	70.0

表72 保健師の専門性を活用した業務割合別にみた他職種との連携

表72-1 保健師専門性の割合:50%未満

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんど やっていない	有効回 答数	回答なし	合計	1 よく やっている	2 やって いる	3 少し やって いる	4 ほとん どやっ ていな い
(1)産業医との連携	42	22	2	5	71	2	73	59.2	31.0	2.8	7.0
(2)人事・労務部門との連携	25	22	15	9	71	2	73	35.2	31.0	21.1	12.7
(3)安全部門との連携	11	18	11	29	69	4	73	15.9	26.1	15.9	42.0
(4)労働組合との連携	4	12	13	41	70	3	73	5.7	17.1	18.6	58.6
(5)経営部門との連携	2	5	9	55	71	2	73	2.8	7.0	12.7	77.5
(6)健康保険組合との連携	14	17	20	15	66	7	73	21.2	25.8	30.3	22.7
(7)事業場外機関との連携	8	17	22	24	71	2	73	11.3	23.9	31.0	33.8
(8)地域保健との連携		5	10	57	72	1	73	0.0	6.9	13.9	79.2

表72-2 保健師専門性の割合:50~74%

	件数							割合			
	1 よくやっている	2 やっている	3 少しやっている	4 ほとんど やっていない	有効回 答数	回答なし	合計	1 よく やっている	2 やって いる	3 少し やって いる	4 ほとん どやっ ていな い
(1)産業医との連携	112	38	9	10	169	1	170	66.3	22.5	5.3	5.9
(2)人事・労務部門との連携	83	49	19	18	169	1	170	49.1	29.0	11.2	10.7
(3)安全部門との連携	47	52	33	32	164	6	170	28.7	31.7	20.1	19.5
(4)労働組合との連携	13	33	36	81	163	7	170	8.0	20.2	22.1	49.7
(5)経営部門との連携	1	16	39	111	167	3	170	0.6	9.6	23.4	66.5
(6)健康保険組合との連携	24	44	43	48	159	11	170	15.1	27.7	27.0	30.2
(7)事業場外機関との連携	14	56	56	43	169	1	170	8.3	33.1	33.1	25.4
(8)地域保健との連携	6	9	38	115	168	2	170	3.6	5.4	22.6	68.5

表72-3 保健師専門性の割合:75%以上

	件数							割合			
	1 よくや っている	2 やって いる	3 少しや っている	4 ほとん どやっ ていな い	有効回 答数	回答なし	合計	1 よく やって いる	2 やって いる	3 少し やって いる	4 ほとん どやっ ていな い
(1)産業医との連携	95	21	11	9	136	1	137	69.9	15.4	8.1	6.6
(2)人事・労務部門との連携	71	41	17	7	136	1	137	52.2	30.1	12.5	5.1
(3)安全部門との連携	60	33	18	21	132	5	137	45.5	25.0	13.6	15.9
(4)労働組合との連携	18	27	40	47	132	5	137	13.6	20.5	30.3	35.6
(5)経営部門との連携	11	21	31	72	135	2	137	8.1	15.6	23.0	53.3
(6)健康保険組合との連携	36	30	27	33	126	11	137	28.6	23.8	21.4	26.2
(7)事業場外機関との連携	26	42	45	23	136	1	137	19.1	30.9	33.1	16.9
(8)地域保健との連携	8	17	34	77	136	1	137	5.9	12.5	25.0	56.6

表73 保健師が参加している学会等の数

所属	有効回答	学会参加数	1人当平均
事業場	237	422	1.78
健康保険組合	74	135	1.82
健診機関等	26	42	1.62
官公庁その他	32	65	2.03
計	369	664	1.8

表74 学会別参加状況 件数

所属	有効回答	日本産業衛生学会	日本看護協会	日本公衆衛生学会	健保連保健師・看護師連絡協議会	日本ドック学会等	産業保健研究会	その他
事業場	237	232	17	14	6	6	5	143
健康保険組合	74	72	9	4	8	2	3	37
健診機関等	26	20	2	5	0	4	0	10
官公庁その他	32	25	3	5	2	1	3	26
計	369	349	31	28	16	13	11	216

割合

	97.9	7.2	5.9	2.5	2.5	2.1	60.3
	97.3	12.2	5.4	10.8	2.7	4.1	50.0
	76.9	7.7	19.2	0.0	15.4	0.0	38.5
	78.1	9.4	15.6	6.3	3.1	9.4	81.3
	94.6	8.4	7.6	4.3	3.5	3.0	58.5

表75 保健師の学会・研究会に費やす日数

日数	件数	割合	累積%
0	3	0.8	0.8
1~4	84	21.7	22.5
5~9	119	30.7	53.2
10~14	98	25.3	78.6
15~19	22	5.7	84.2
20~29	37	9.6	93.8
30~39	20	5.2	99.0
40~	4	1.0	100.0
有効回答数	387	100.0	
回答なし	17		

表76 所属別保健師の学会等への参加日数

所属	平均日数	最高日数	最低日数
事業場	9.8	60	0
健康保険組合	11.8	30	0
健診機関等	9	30	1
官公庁その他	7.4	30	0
計	10		

表77 保健師の学会等参加の時間の取り扱い

	件数	割合
1. 主に出張扱い	236	62.3
2. 主に有休休暇	85	22.4
3. その他	58	15.3
有効回答数	379	100.0
回答なし	25	

表78 保健師の学会参加費用負担 件数

所属	有効回答	主に公費	主に個人費用	その他
事業場	244	145	75	24
健康保険組合	79	47	21	11
健診機関等	30	17	10	3
官公庁その他	30	15	11	4
計	383	224	117	42

割合

	59.4	30.7	9.8
	59.5	26.6	13.9
	56.7	33.3	10.0
	50.0	36.7	13.3
	58.5	30.5	11.0

表79 保健師からの自由記載内容

項 目		件	割合(%)
1. 保健師自身の課題		95	47.5
内 訳	①研修・キャリアアップ、卒後教育	32	33.6
	②昇格・昇給・人事評価、公務員との格差	26	27.4
	③保健師の活用や選任義務の法制化	24	25.3
	④企業を理解する教育、保健師自身の意識改革	7	7.4
	⑤ネットワークづくり	6	6.3
小 計		95	100.0
2. 職場の健康管理体制や業務内容に関する事項		52	26.0
3. 産業保健師の専門性の不明確なことから生じている事項		41	20.5
4. 特定健診・特定保健指導に関する事項		12	6.0
合 計		200	100.0

表80 事業場全体の従業員数

全従業員数	件数	割合	累積%
1～499	12	9.0	9.0
500～999	10	7.5	16.4
1000～1999	19	14.2	30.6
2000～4999	30	22.4	53.0
5000～9999	19	14.2	67.2
10000～49999	33	24.6	91.8
50000～	11	8.2	100.0
有効回答数	134	100	
回答なし	6		

表81 所属する事業場全体の従業員数及び業種

事業所規模／業種	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
1. 食品製造等	2		2		6.7	0.0	3.0	0.0
2. 繊維工業・繊維製品製造業			2		0.0	0.0	3.0	0.0
3. 木材・木製品等製造等			1		0.0	0.0	1.5	0.0
4. 出版・印刷・同関連産業等				1	0.0	0.0	0.0	25.0
5. 化学工業	2	5	3		6.7	13.9	4.5	0.0
6. 窯業・土石製品製造業					0.0	0.0	0.0	0.0
7. 鉄鋼・非鉄金属製造業	1	2	5		3.3	5.6	7.6	0.0
8. 機器器具・金属製品製造等	2	11	15		6.7	30.6	22.7	0.0
9. その他の製造業	5	4	12		16.7	11.1	18.2	0.0
10. 電気・ガス・水道業		4	3		0.0	11.1	4.5	0.0
11. 建設業		3			0.0	8.3	0.0	0.0
12. 運輸・通信業	9		5	1	30.0	0.0	7.6	25.0
13. 卸売小売業・飲食業		1	1		0.0	2.8	1.5	0.0
14. 金融保険業	1	1	2		3.3	2.8	3.0	0.0
15. 不動産業					0.0	0.0	0.0	0.0
16. サービス業(教育・放送除く)	1	1	3		3.3	2.8	4.5	0.0
17. 教育・放送		1	1		0.0	2.8	1.5	0.0
18. 行政	2		7	1	6.7	0.0	10.6	25.0
19. その他	5	3	4	1	16.7	8.3	6.1	25.0
有効回答数	30	36	66	4	100.0	100.0	100.0	100.0

表82 事業場産業医の選任状況

## 専属産業医数

人数	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
専属産業医選任無し	6	5	4	1	30.0	29.4	6.7	33.3
専属産業医選任有り	14	12	56	2	70.0	70.6	93.3	66.7
有効回答数	20	17	60	3	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	10	20	8	2				

## 嘱託産業医数

人数	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
嘱託産業医選任無し	4	3	15	0	14.3	9.7	30.0	0.0
嘱託産業医選任あり	24	28	35	3	85.7	90.3	70.0	100.0
有効回答数	28	31	50	3	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	2	6	18	2				

表83 健康診断の実施の有無

	件数	割合
1. 主に事業所内の人材で実施している	37	27.4
2. 主に事業所外の人材・健診機関等で実施	98	72.6
有効回答数	135	100.0
回答なし	5	

表84 健康診断を行なう人材

健康診断を実施しているか？	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
1. 主に事業所内の人材で実施している	10	4	22	1	33.3	11.1	33.3	33.3
2. 主に事業所外の人材・健診機関等で実施	20	32	44	2	66.7	88.9	66.7	66.7
有効回答数	30	36	66	3	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし		1	2	2				
事業所数	30	37	68	5				

表85 定期健康診断に関して保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	有	割合	有	割合
①健康診断計画・運営	109	77.86	50	35.71
②健康診断の実務	74	52.86	27	19.29
③健康診断事後指導(受診勧奨・再検査など)	131	93.57	66	47.14
④健康診断実施・運営の評価	105	75.00	54	38.57
⑤保健指導	134	95.71	75	53.57
⑥安全配慮義務や適正配置のための情報提供	93	66.43	64	45.71
⑦健康診断結果などの分析・報告書の作成	113	80.71	70	50.00

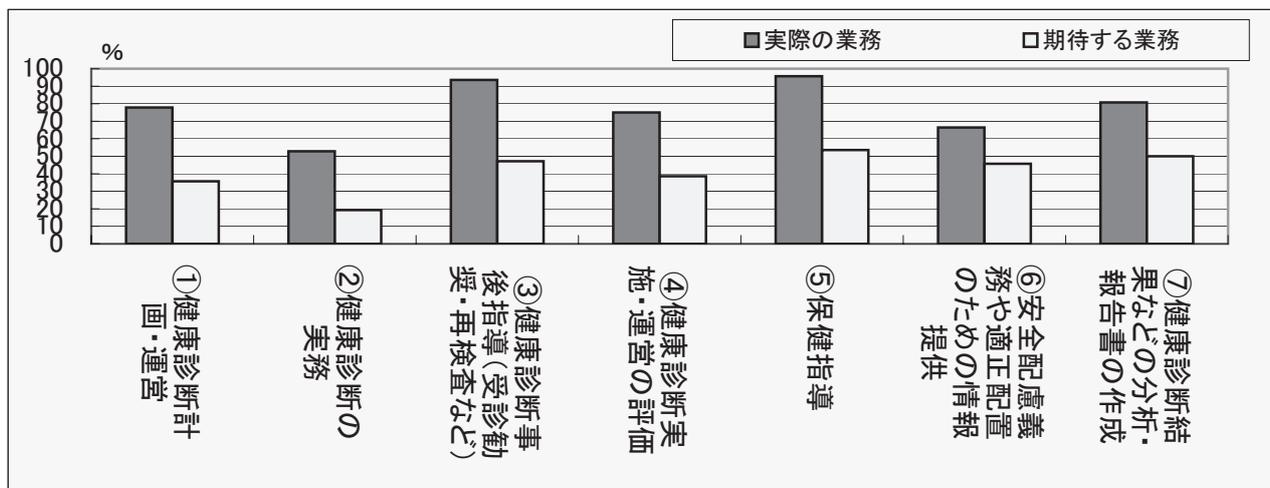


図9 定期健康診断に関して保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

表86 産業医有無別保健師の実際にかかわっている業務および期待する業務

定期健康診断	件数				割合			
	専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所		専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所	
	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務
①健康診断計画・運営	62	27	47	22	73.8	32.1	87.0	40.7
②健康診断の実務	43	13	31	14	51.2	15.5	57.4	25.9
③健康診断事後指導(受診勧奨・再検査など)	79	36	51	29	94.0	42.9	94.4	53.7
④健康診断実施・運営の評価	61	32	44	22	72.6	38.1	81.5	40.7
⑤保健指導	82	46	51	28	97.6	54.8	94.4	51.9
⑥安全配慮義務や適正配置のための情報提供	47	36	45	27	56.0	42.9	83.3	50.0
⑦健康診断結果などの分析・報告書の作成	63	45	49	25	75.0	53.6	90.7	46.3
事業所数	84	84	54	54				

表87 生活習慣病対策の有無

	件数	割合
1. はい	128	96.2
2. いいえ	5	3.8
有効回答数	133	100.0
回答なし	7	

表88 生活習慣病予防対策について、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①保健指導・健康相談	128	91.43	69	49.29
②健康教育	108	77.14	75	53.57
③広報・啓発活動	108	77.14	66	47.14
④健康づくり活動(健康づくりのイベントなど)	88	62.86	64	45.71
⑤環境整備(運動設備や社員食堂の整備・改善等)	43	30.71	47	33.57

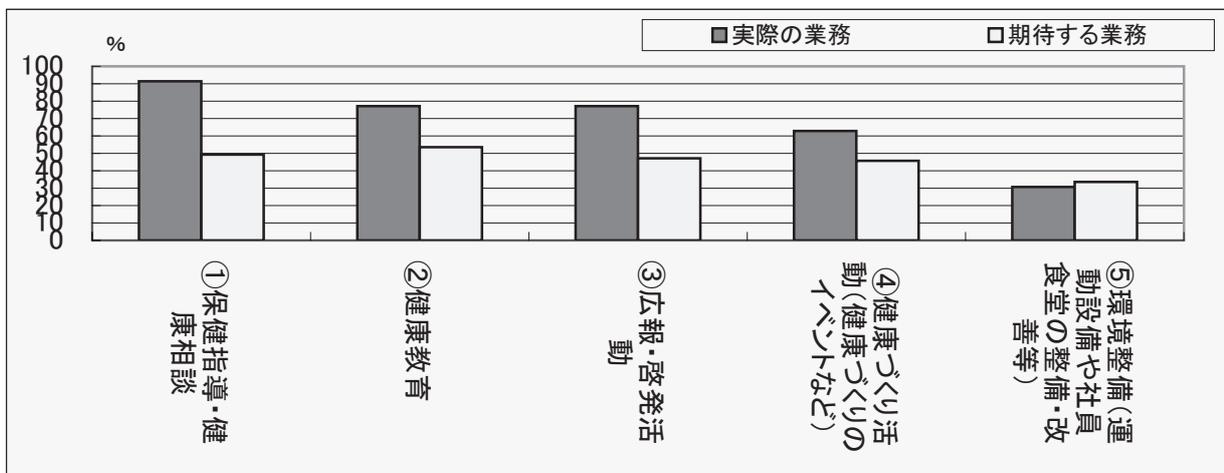


図10 生活習慣病予防対策について、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

表89 産業医有無別保健師業務状況

生活習慣病対策	件数				割合			
	専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所		専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所	
	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務
①保健指導・健康相談	77	41	50	28	91.7	48.8	92.6	51.9
②健康教育	65	48	43	27	77.4	57.1	79.6	50.0
③広報・啓発活動	65	43	42	23	77.4	51.2	77.8	42.6
④健康づくり活動(健康づくりのイベントなど)	53	41	34	23	63.1	48.8	63.0	42.6
⑤環境整備(運動設備や社員食堂の整備・改善等)	26	32	17	15	31.0	38.1	31.5	27.8
事業所数	84	84	54	54				

表90 事業場規模別保健師業務状況

事業所規模別;生活習慣病対策関わる実際の業務	件数				割合			
	300人未満	300~999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300~999人	1,000人以上	回答なし
①保健指導・健康相談	28	35	61	4	93.3	94.6	89.7	80.0
②健康教育	24	29	51	4	80.0	78.4	75.0	80.0
③広報・啓発活動	26	30	49	3	86.7	81.1	72.1	60.0
④健康づくり活動(健康づくりのイベントなど)	20	26	39	3	66.7	70.3	57.4	60.0
⑤環境整備(運動設備や社員食堂の整備・改善等)	8	18	15	2	26.7	48.6	22.1	40.0
事業所数	30	37	68	5				

表91 過重労働対策実施の有無

	件数	割合
1. はい	125	92.6
2. いいえ	10	7.4
有効回答数	135	100.0
回答なし	5	

表92 事業場規模別過重労働対策状況

	件数				割合		
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上
1. はい	26	33.0	62	4	86.7	91.7	95.4
2. いいえ	4	3.0	3		13.3	8.3	4.6
有効回答数	30	36	65	4	100.0	100.0	100.0
回答なし		1	3	1			
事業所数	30	37	68	5			

表93 長時間労働者の健康管理において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①長時間労働者の健康管理に関するしくみづくり	59	42.14	55	39.29
②長時間労働者への面談・保健指導	110	78.57	65	46.43
③長時間労働者に関する職場への対応や助言	75	53.57	59	42.14
④労務管理などについて、労働組合や人事部等への提言	64	45.71	47	33.57
⑤過重労働対策の分析・報告書作成	44	31.43	55	39.29

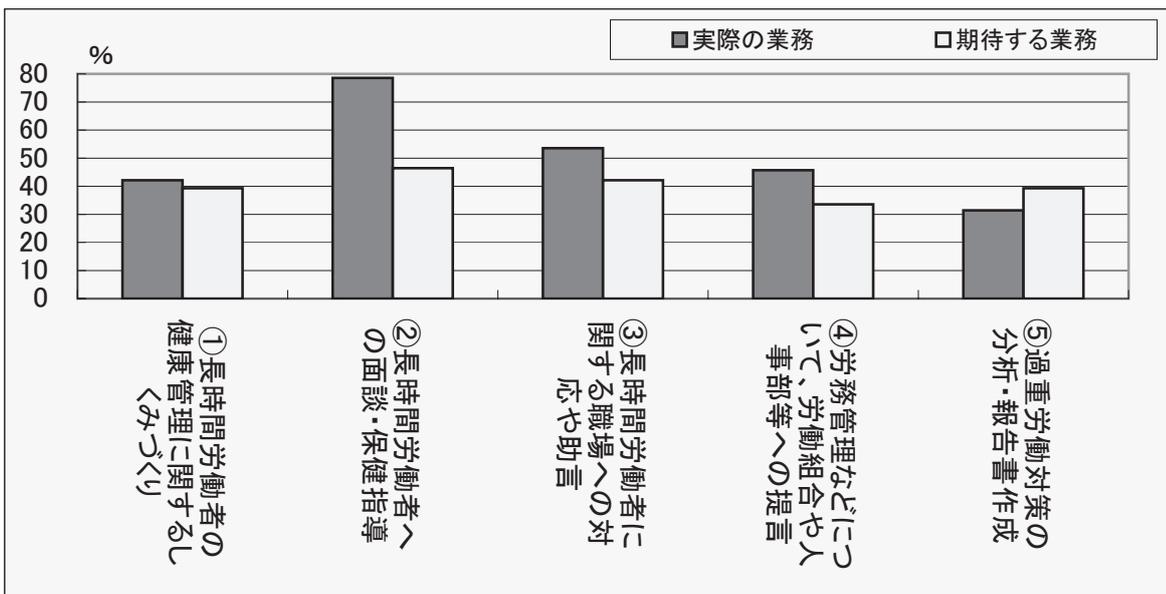


図11 長時間労働者の健康管理において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

表94 産業医の形態別保健師業務状況

長時間労働者の健康管理	件数				割合			
	専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所		専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所	
	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務
①長時間労働者の健康管理に関するしくみづくり	33	33	26	22	39.3	39.3	48.1	40.7
②長時間労働者への面談・保健指導	63	41	47	24	75.0	48.8	87.0	44.4
③長時間労働者に関する職場への対応や助言	39	34	36	25	46.4	40.5	66.7	46.3
④労務管理などについて、労働組合や人事部等への提言	32	30	32	17	38.1	35.7	59.3	31.5
⑤過重労働対策の分析・報告書作成	28	37	16	18	33.3	44.0	29.6	33.3
事業所数	84	84	54	54				

表95 事業場規模別保健師業務状況

事業所規模別；長時間労働者の健康管理に関わる実際の業務	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
①長時間労働者の健康管理に関するしくみづくり	8	22	27	2	26.7	59.5	39.7	40.0
②長時間労働者への面談・保健指導	23	32	51	4	76.7	86.5	75.0	80.0
③長時間労働者に関する職場への対応や助言	15	26	31	3	50.0	70.3	45.6	60.0
④労務管理などについて、労働組合や人事部等への提言	15	21	26	2	50.0	56.8	38.2	40.0
⑤過重労働対策の分析・報告書作成	6	13	23	2	20.0	35.1	33.8	40.0
事業所数	30	37	68	5				

表96 メンタルヘルス対策実施の有無

	件数	割合
1. はい	131	97.8
2. いいえ	3	2.2
有効回答数	134	100.0
回答なし	6	

表97 メンタルヘルス対策において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①健康相談	129	92.14	70	50.00
②メンタルヘルス教育	104	74.29	70	50.00
③広報・啓発活動	87	62.14	65	46.43
④心の健康づくりとして職場の風土形成(ストレスの軽減)	47	33.57	62	44.29
⑤人事部や労働組合等への提言(産業医等を通じて含む)	77	55.00	57	40.71
⑥メンタルヘルス不調者への対応(受診勧奨等)	123	87.86	65	46.43
⑦メンタルヘルス不調者に関する職場への対応や助言	106	75.71	63	45.00
⑧休業者へのケア	89	63.57	55	39.29
⑨復職時の対応(面談、人事部・職場・主治医・産業医等との連携)	112	80.00	57	40.71
⑩ストレス調査の実施・評価	63	45.00	54	38.57
⑪メンタルヘルス対策の分析・報告書作成	47	33.57	59	42.14

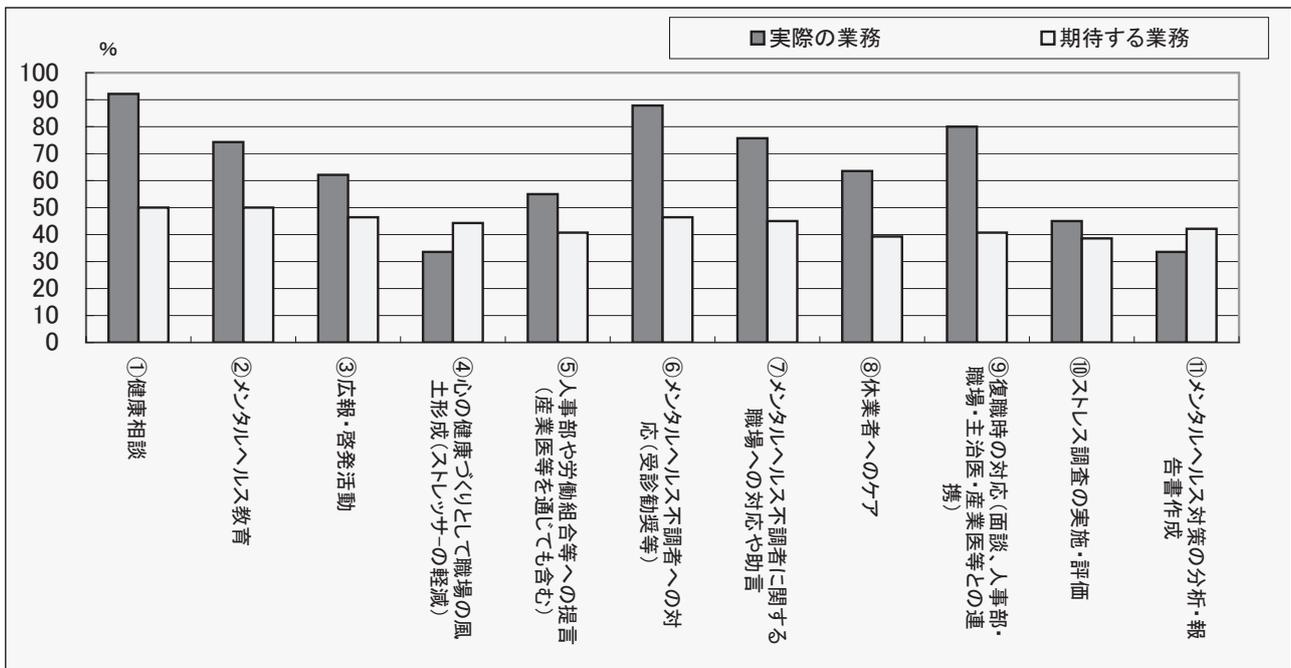


図12 メンタルヘルス対策において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

表98 産業医の形態別保健師業務状況

メンタルヘルス対策	件数				割合			
	専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所		専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所	
	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務
①健康相談	77	42	51	28	91.7	50.0	94.4	51.9
②メンタルヘルス教育	64	43	40	27	76.2	51.2	74.1	50.0
③広報・啓発活動	51	39	36	25	60.7	46.4	66.7	46.3
④心の健康づくりとして職場の風土形成(ストレスの軽減)	27	45	20	17	32.1	53.6	37.0	31.5
⑤人事部や労働組合等への提言(産業医等を通じて含む)	39	35	38	22	46.4	41.7	70.4	40.7
⑥メンタルヘルス不調者への対応(受診勧奨等)	74	40	49	25	88.1	47.6	90.7	46.3
⑦メンタルヘルス不調者に関する職場への対応や助言	59	37	47	26	70.2	44.0	87.0	48.1
⑧休業者へのケア	49	32	40	23	58.3	38.1	74.1	42.6
⑨復職時の対応(面談、人事部・職場・主治医・産業医等との連携)	63	31	49	26	75.0	36.9	90.7	48.1
⑩ストレス調査の実施・評価	37	33	26	21	44.0	39.3	48.1	38.9
⑪メンタルヘルス対策の分析・報告書作成	24	38	23	21	28.6	45.2	42.6	38.9
事業所数	84	84	54	54				

表99 職場巡視実施の有無

	件数	割合
1. はい	126	92.6
2. いいえ	10	7.4
有効回答数	136	100.0
回答なし	4	

表100 事業場規模別職場巡視状況

	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
1. はい	27	36	59	4	90.0	97.3	90.8	100.0
2. いいえ	3	1	6		10.0	2.7	9.2	0.0
有効回答数	30	37	65	4	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし			3	1				
事業所数	30	37	68	5				

表101 職場巡視において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①職場巡視の計画・実施	80	57.14	47	33.57
②職場巡視の分析・評価・報告書作成	54	38.57	46	32.86
③職場巡視に基づく指導	84	60.00	51	36.43
④リスクアセスメントなどの実施(有害業務の管理を含む)	33	23.57	42	30.00
⑤安全衛生教育	58	41.43	46	32.86

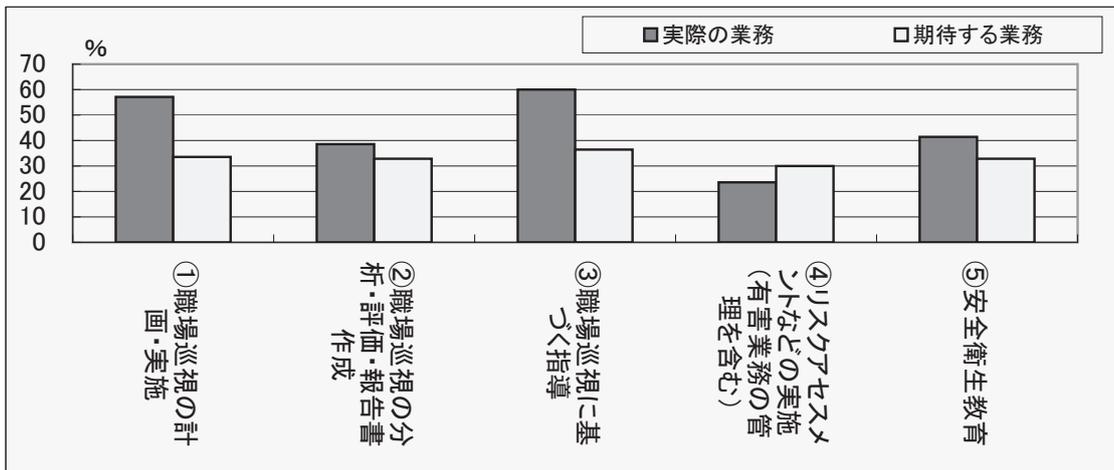


図13 職場巡視において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

表102 産業医の形態別保健師業務状況

職場巡視	件数				割合			
	専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所		専属産業医のいる事業所		嘱託産業医のみの事業所	
	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務	実際の業務	期待する業務
①職場巡視の計画・実施	48	28	32	19	57.1	33.3	59.3	35.2
②職場巡視の分析・評価・報告書作成	32	25	22	21	38.1	29.8	40.7	38.9
③職場巡視に基づく指導	51	28	33	23	60.7	33.3	61.1	42.6
④リスクアセスメントなどの実施(有害業務の管理を含む)	20	28	13	14	23.8	33.3	24.1	25.9
⑤安全衛生教育	33	26	25	20	39.3	31.0	46.3	37.0
事業所数	84	84	54	54				

表103 職場の喫煙対策の取り組みの有無

	件数	割合
1. はい	126	92.6
2. いいえ	10	7.4
有効回答数	136	100.0
回答なし	4	

表104 事業場規模別喫煙対策状況

事業所規模別;喫煙対策への取り組み	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
1. はい	27	34	59	4	93.1	91.9	92.2	100.0
2. いいえ	2	3	5		6.9	8.1	7.8	0.0
有効回答数	29	37	64	4	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	1		4	1				
事業所数	30	37	68	5				

表105 産業医形態別喫煙対策状況

	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	回答なし	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない
1. はい	75	48	1		94.9	88.9	100.0
2. いいえ	4	6			5.1	11.1	0.0
有効回答数	79	54	1	0	100.0	100.0	100.0
回答なし	5			1			
事業所数	84	54	1	1			

表106 職場の喫煙対策において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①職場の禁煙化(分煙を含む)	71	50.71	38	27.14
②禁煙指導・支援	102	72.86	69	49.29
③広報・啓発活動	90	64.29	58	41.43
④環境整備(自動販売機の撤去など)	28	20.00	25	17.86

表107 産業医形態別保健師業務状況

	件数				割合			
	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	回答なし	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	回答なし
①職場の禁煙化(分煙を含む)	38	32	1		45.2	59.3	100.0	
②禁煙指導・支援	64	38			76.2	70.4	0.0	
③広報・啓発活動	54	36			64.3	66.7	0.0	
④環境整備(自動販売機の撤去など)	16	12			19.0	22.2	0.0	
事業所数	84	54	1	1				

表108 安全衛生委員会(または衛生委員会)を開催しているか

	件数	割合
1. はい	128	94.8
2. いいえ	7	5.2
有効回答数	135	100.0
回答なし	5	

表109 事業場規模別安全衛生委員会開催状況

事業所規模別;安全衛生委員会の開催	件数				割合			
	300人未満	300~999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300~999人	1,000人以上	回答なし
1. はい	25	35	65	3	83.3	97.2	98.5	100.0
2. いいえ	5	1	1		16.7	2.8	1.5	0.0
有効回答数	30	36	66	3	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし		1	2	2				

表110 産業医形態別安全衛生委員会開催状況

	件数				割合			
	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	回答なし	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	回答なし
1. はい	79	49			97.5	92.5	0.0	
2. いいえ	2	4	1		2.5	7.5	100.0	
有効回答数	81	53	1	0	100.0	100.0	100.0	0.0
回答なし	3	1		1				

表111 委員会に保健師は出席しているか

	件数	割合
1. 委員として出席している	59	46.5
2. 事務局として出席している	23	18.1
3. オブザーバーとして出席している	28	22.0
4. 出席していない	17	13.4
有効回答数	127	100.0
回答なし	13	

表112 事業場規模別保健師の安全衛生委員会出席状況

事業所規模別;安全衛生委員会への保健師への出席	件数				割合			
	300人未満	300~999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300~999人	1,000人以上	回答なし
1. 委員として出席している	14	19	25	1	56.0	55.9	38.5	33.3
2. 事務局として出席している	3	6	13	1	12.0	17.6	20.0	33.3
3. オブザーバーとして出席している	6	7	15		24.0	20.6	23.1	0.0
4. 出席していない	2	2	12	1	8.0	5.9	18.5	33.3
有効回答数	25	34	65	3	100.0	100.0	100.0	100.0
回答なし	5	3	3	2				

表113 健康管理・健康増進活動全体において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①産業保健活動の理念や方針の作成や助言	59	42.1	54	38.6
②年間計画作成や助言	90	64.3	63	45.0
③中・長期計画作成や助言	47	33.6	49	35.0
④健康管理業務の実践	122	87.1	65	46.4
⑤健康管理業務の分析・評価	89	63.6	72	51.4
⑥健康増進活動の実践	103	73.6	67	47.9
⑦健康増進活動の分析・評価	69	49.3	70	50.0

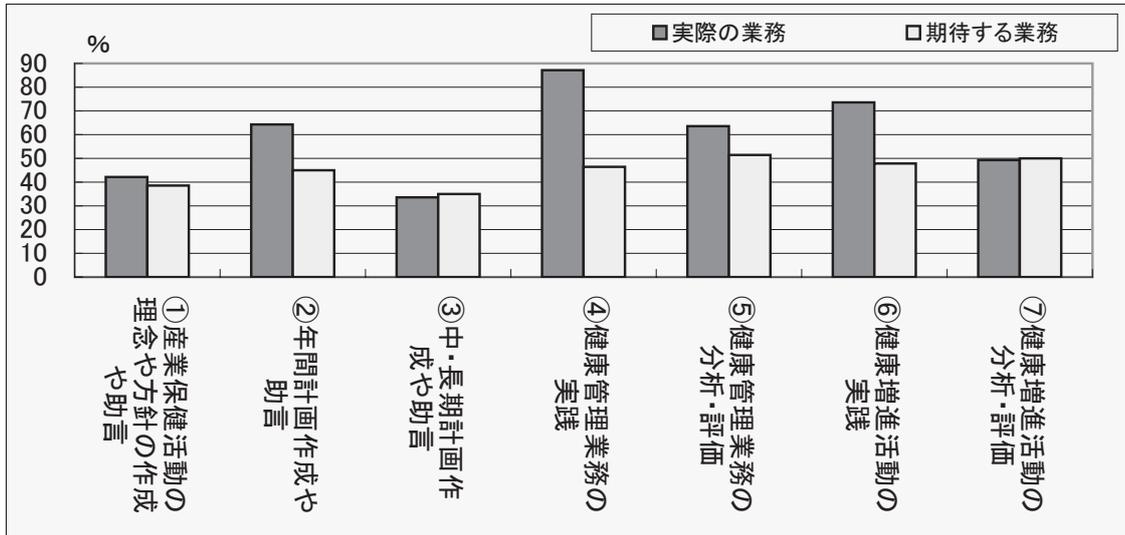


図14 健康管理・健康増進活動全体において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務

表114 事業場規模別保健師業務状況

実際の業務	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
①産業保健活動の理念や方針の作成や助言	13	22	22	2	43.3	59.5	32.4	40.0
②年間計画作成や助言	20	27	41	2	66.7	73.0	60.3	40.0
③中・長期計画作成や助言	11	15	19	2	36.7	40.5	27.9	40.0
④健康管理業務の実践	25	34	60	3	83.3	91.9	88.2	60.0
⑤健康管理業務の分析・評価	20	25	43	1	66.7	67.6	63.2	20.0
⑥健康増進活動の実践	23	27	50	3	76.7	73.0	73.5	60.0
⑦健康増進活動の分析・評価	18	21	29	1	60.0	56.8	42.6	20.0
事業所数	30	37	68	5				

期待する業務	件数				割合			
	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし	300人未満	300～999人	1,000人以上	回答なし
①産業保健活動の理念や方針の作成や助言	9	14	29	2	30.0	37.8	42.6	40.0
②年間計画作成や助言	10	18	34	1	33.3	48.6	50.0	20.0
③中・長期計画作成や助言	6	12	30	1	20.0	32.4	44.1	20.0
④健康管理業務の実践	9	17	37	2	30.0	45.9	54.4	40.0
⑤健康管理業務の分析・評価	10	19	40	3	33.3	51.4	58.8	60.0
⑥健康増進活動の実践	8	18	39	2	26.7	48.6	57.4	40.0
⑦健康増進活動の分析・評価	9	19	39	3	30.0	51.4	57.4	60.0
事業所数	30	37	68	5				

表115 事業場に保健師がいるメリット、今後保健師に期待することについて

	実際の業務		期待する業務	
	件数	割合	件数	割合
①社員の身近な立場の保健職として気軽に相談できる	135	96.4	63	45.0
②社員の抱える問題などに対し、幅広く相談できる	113	80.7	63	45.0
③社員の健康管理などにおいてきめ細かな対応ができる	128	91.4	63	45.0
④個人や企業の健康に関する予防活動ができる	116	82.9	66	47.1
⑤健康教育ができる	119	85.0	63	45.0
⑥保健指導ができる	132	94.3	60	42.9
⑦必要に応じて社内の各部署との連携・調整ができる	99	70.7	57	40.7
⑧必要に応じて社外の医療機関などとの連携・調整ができる	107	76.4	57	40.7
⑨産業保健活動の計画や評価ができる	85	60.7	59	42.1
⑩安全配慮義務やリスクマネジメントに寄与できる	69	49.3	62	44.3
⑪生産性の向上に寄与できる	53	37.9	44	31.4
⑫労働能力の向上に寄与できる	53	37.9	38	27.1
⑬快適職場形成に寄与できる	86	61.4	58	41.4
⑭健康風土づくりに貢献できる	97	69.3	60	42.9
⑮環境への配慮ができる	48	34.3	38	27.1
⑯社員の福利厚生に役立っている	77	55.0	42	30.0
⑰企業防衛に役立っている	56	40.0	27	19.3

表116 産業医形態別保健師活動状況  
メリット

	件数			割合		
	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない
①社員の身近な立場の保健職として気軽に相談できる	82	52	1	97.6	96.3	100.0
②社員の抱える問題などに対し、幅広く相談できる	68	45		81.0	83.3	0.0
③社員の健康管理などにおいてきめ細かな対応ができる	78	49	1	92.9	90.7	100.0
④個人や企業の健康に関する予防活動ができる	71	45		84.5	83.3	0.0
⑤健康教育ができる	75	44		89.3	81.5	0.0
⑥保健指導ができる	80	51	1	95.2	94.4	100.0
⑦必要に応じて社内の各部署との連携・調整ができる	61	38		72.6	70.4	0.0
⑧必要に応じて社外の医療機関などとの連携・調整ができる	58	49		69.0	90.7	0.0
⑨産業保健活動の計画や評価ができる	52	33		61.9	61.1	0.0
⑩安全配慮義務やリスクマネジメントに寄与できる	37	31	1	44.0	57.4	100.0
⑪生産性の向上に寄与できる	30	23		35.7	42.6	0.0
⑫労働能力の向上に寄与できる	31	22		36.9	40.7	0.0
⑬快適職場形成に寄与できる	48	38		57.1	70.4	0.0
⑭健康風土づくりに貢献できる	61	36		72.6	66.7	0.0
⑮環境への配慮ができる	25	23		29.8	42.6	0.0
⑯社員の福利厚生に役立っている	37	40		44.0	74.1	0.0
⑰企業防衛に役立っている	34	22		40.5	40.7	0.0
事業所数	84	54	1			
期待すること	件数			割合		
	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない	専属産業医いる	嘱託産業医のみ	産業医いない
①社員の身近な立場の保健職として気軽に相談できる	36	27		43.9	51.9	0.0
②社員の抱える問題などに対し、幅広く相談できる	37	26		45.1	50.0	0.0
③社員の健康管理などにおいてきめ細かな対応ができる	37	26		45.1	50.0	0.0
④個人や企業の健康に関する予防活動ができる	41	25		50.0	48.1	0.0
⑤健康教育ができる	38	25		46.3	48.1	0.0
⑥保健指導ができる	34	26		41.5	50.0	0.0
⑦必要に応じて社内の各部署との連携・調整ができる	35	22		42.7	42.3	0.0
⑧必要に応じて社外の医療機関などとの連携・調整ができる	32	25		39.0	48.1	0.0
⑨産業保健活動の計画や評価ができる	37	22		45.1	42.3	0.0
⑩安全配慮義務やリスクマネジメントに寄与できる	40	22		48.8	42.3	0.0
⑪生産性の向上に寄与できる	28	16		34.1	30.8	0.0
⑫労働能力の向上に寄与できる	24	14		29.3	26.9	0.0
⑬快適職場形成に寄与できる	36	22		43.9	42.3	0.0
⑭健康風土づくりに貢献できる	37	23		45.1	44.2	0.0
⑮環境への配慮ができる	21	17		25.6	32.7	0.0
⑯社員の福利厚生に役立っている	19	23		23.2	44.2	0.0
⑰企業防衛に役立っている	14	13		17.1	25.0	0.0
事業所数	84	54	1			

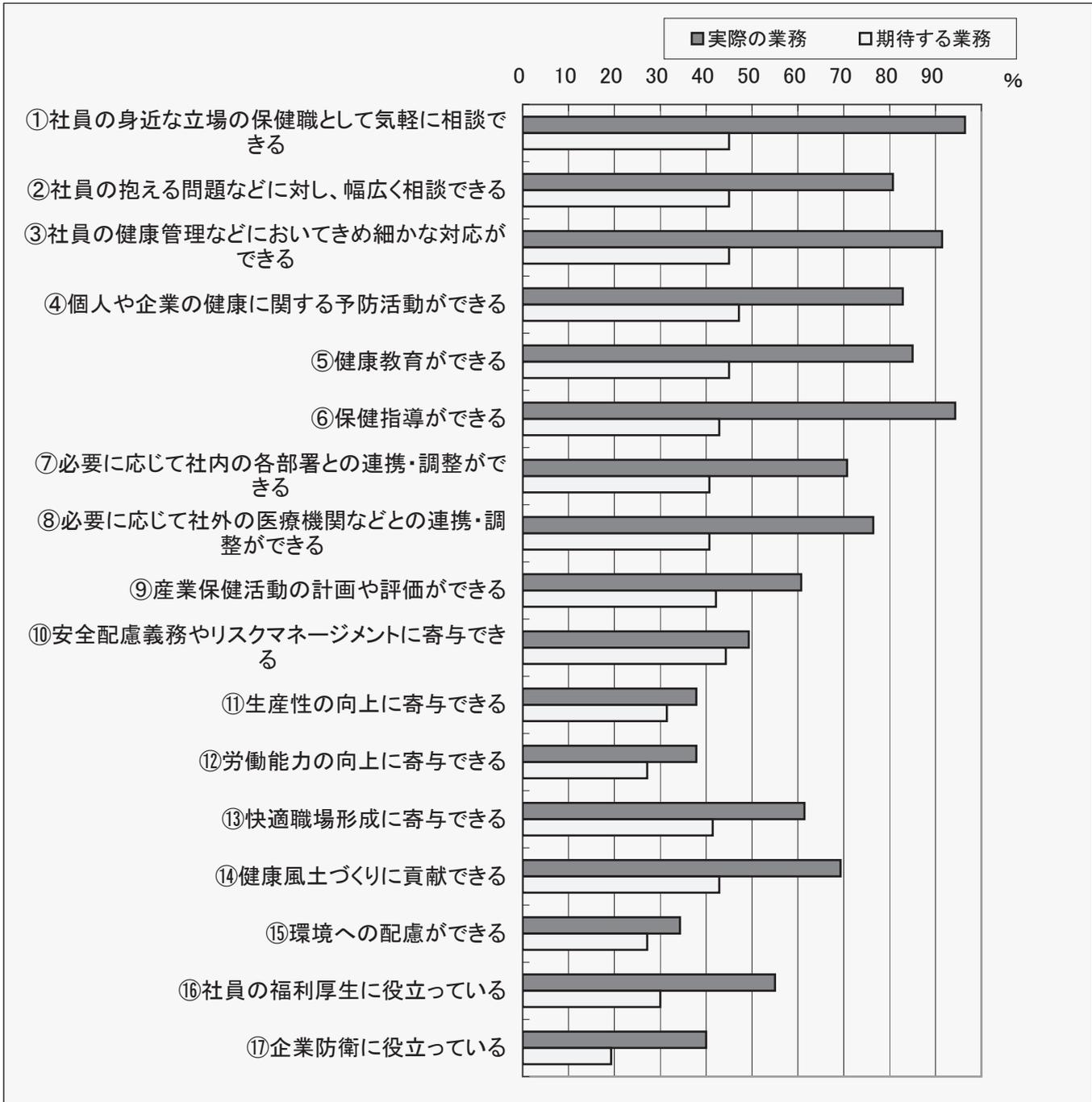


図15 事業場に保健師がいるメリット、今後保健師に期待することについて

表117 保健師に対して、研修の機会などがあれば、企業としても参加に関して推奨しているか

	件数	割合
1. はい	134	96.4
2. いいえ	2	1.4
3. その他	3	2.2
有効回答数	139	100.0
回答なし	1	

表118 看護師を雇用している場合、保健師と職務内容に差があると感じるか

	件数	割合
1. はい	36	48.6
2. いいえ	38	51.4
有効回答数	74	100.0
回答なし	66	

表119 産業医形態別状況件数 割合

回 答	専属産業	嘱託産業	専属産業	嘱託産業
1. 職務に差がある	25	11	45.5	57.9
2. いいえ	30	8	2.4	42.1
有効回答数	55	19	55	19

表120 保健師を雇用するに際しての課題

1. 給与体系		
	件数	割合
1. ある	28	20.0
回答なし	112	
2. 転勤の有無		
	件数	割合
1. ある	21	15.0
回答なし	119	
3. 研修方法		
	件数	割合
1. ある	10	7.1
回答なし	130	
4. 処遇・昇格について		
	件数	割合
1. ある	50	35.7
回答なし	90	
5. その他( )		
	件数	割合
1. ある	11	7.9
回答なし	129	

表121 産業医形態別保健師雇用の課題

1. 給与体系								
	件数				割合			
	専属産業 医いる	嘱託産業 医のみ	産業医い ない	回答なし	専属産業 医いる	嘱託産 業医の み	産業医 いない	
1. ある	20	8			23.8	14.8	0.0	
回答なし	64	46	1	1				
事業所数	84	54	1	1				
2. 転勤の有無								
	件数				割合			
	専属産業 医いる	嘱託産業 医のみ	産業医い ない	回答なし	専属産業 医いる	嘱託産 業医の み	産業医 いない	
1. ある	16	5			19.0	9.3	0.0	
回答なし	68	49	1	1				
事業所数	84	54	1	1				
3. 研修方法								
	件数				割合			
	専属産業 医いる	嘱託産業 医のみ	産業医い ない	回答なし	専属産業 医いる	嘱託産 業医の み	産業医 いない	
1. ある	8	2			9.5	3.7	0.0	
回答なし	76	52	1	1				
事業所数	84	54	1	1				
4. 処遇・昇格について								
	件数				割合			
	専属産業 医いる	嘱託産業 医のみ	産業医い ない	回答なし	専属産業 医いる	嘱託産 業医の み	産業医 いない	
1. ある	37	13			44.0	24.1	0.0	
回答なし	47	41	1	1				
事業所数	84	54	1	1				
5. その他( )								
	件数				割合			
	専属産業 医いる	嘱託産業 医のみ	産業医い ない	回答なし	専属産業 医いる	嘱託産 業医の み	産業医 いない	
1. ある	7	4			8.3	7.4	0.0	
回答なし	77	50	1	1				
事業所数	84	54	1	1				



10)業 種

企業・健康保険組合の方のみお答えください。以下のうちあてはまる番号に○をつけてください。

- |                 |                 |                    |               |
|-----------------|-----------------|--------------------|---------------|
| 1. 食品製造等        | 2. 繊維工業・繊維製品製造業 | 3. 木材・木製品等製造等      |               |
| 4. 出版・印刷・同関連産業等 | 5. 化学工業         | 6. 窯業・土石製品製造業      |               |
| 7. 鉄鋼・非鉄金属製造業   | 8. 機器器具・金属製品製造等 | 9. その他の製造業         |               |
| 10. 電気・ガス・水道業   | 11. 建設業         | 12. 運輸・通信業         | 13. 卸売小売業・飲食業 |
| 14. 金融保険業       | 15. 不動産業        | 16. サービス業(教育・放送除く) |               |
| 17. 教育・放送       | 18. 行政          | 19. その他( )         |               |

11)職 種

- |        |             |        |        |
|--------|-------------|--------|--------|
| 1. 総合職 | 2. 一般職(事務職) | 3. 専門職 | 4. その他 |
|--------|-------------|--------|--------|

12)職 位

- |           |         |         |         |            |
|-----------|---------|---------|---------|------------|
| 1. 部長相当以上 | 2. 課長相当 | 3. 係長相当 | 4. 主任相当 | 5. 役付きではない |
|-----------|---------|---------|---------|------------|

13)年 収

- |                   |                     |                   |
|-------------------|---------------------|-------------------|
| 1. 300万円未満        | 2. 300万円以上400万円未満   | 3. 400万円以上500万円未満 |
| 4. 500万円以上600万円未満 | 5. 600万円以上700万円未満   | 6. 700万円以上800万円未満 |
| 7. 800万円以上900万円未満 | 8. 900万円以上1,000万円未満 | 9. 1,000万円以上      |

14)時 給

非常勤の方のみお答えください。以下のうちあてはまる番号に○をつけてください。

- |                     |                     |                     |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. 1,000円未満         | 2. 1,000円以上2,000円未満 | 3. 2,000円以上3,000円未満 |
| 4. 3,000円以上4,000円未満 | 5. 4,000円以上5,000円未満 | 6. 5,000円以上         |

15)勤 務 地

都道府県名 ( )

16)勤務先では、衛生管理者として登録されていますか？

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

17)保健師(看護師)以外で所有している資格

下の中で所有している資格があれば番号に○をつけてください。(複数回答可)

- |                |                   |                 |            |
|----------------|-------------------|-----------------|------------|
| 1. 労働衛生コンサルタント | 2. 産業カウンセラー       | 3. 臨床心理士        | 4. 作業環境測定士 |
| 5. 健康運動指導士     | 6. 産業保健指導担当者(THP) | 7. 心理相談担当者(THP) |            |
| 8. その他( )      |                   |                 |            |

II. 職場の状況 労働衛生機関・健診 機関以外の所属の方のみお答え下さい。

所属している職場の医療スタッフの状況(健診時のみに勤務するスタッフは除く)

1)産業医・医師の形態

- |            |
|------------|
| ①常 勤 ( ) 名 |
| ②非常勤 ( ) 名 |

## 2) 保健師の数

下表の中であてはまる場所に数字を記入してください。

	正社員	嘱託社員	契約社員	アルバイト	派遣	開業
常勤	人	人	人	人	人	人
非常勤		人	人	人	人	人
随時		人	人	人	人	人

## 3) 看護師の数

下表の中であてはまる場所に数字を記入してください。

	正社員	嘱託社員	契約社員	アルバイト	派遣	開業
常勤	人	人	人	人	人	人
非常勤		人	人	人	人	人
随時		人	人	人	人	人

## 4) あなたの所属部門では診療活動をおこなっていますか？

1. はい      2. いいえ

Ⅲ 業務内容      所属や対象にかかわらず、実際に行っている業務としてご記入ください。

### 1) あなたの健康管理対象者数は何人ですか？

約(            )人

### 2) 業務内容

下表の各質問項目について、1～4のうちもっともあてはまる場所に○をつけてください。

	1. よくやっている	2. やっている	3. 少しやっている	4. ほとんどやっていない
(1) 他職種・他部門とのコーディネート (連絡・連携・調整)				
(2) 衛生管理業務の企画立案				
(3) 衛生管理体制の整備				
(4) 各種規定の整備とその運用				
(5) 衛生管理の総合評価				
(6) 適正配置への助言				
(7) 情報提供や資料作成・提供 (事業者に求められた時に提供できる)				
(8) 予算管理				
(9) 広報				
(10) 職場巡視				
(11) 保健計画・評価				
(12) 保健指導				
(13) 各種健康診断と事後管理 (健診時の問診を含む)				
(14) ハイリスク者の管理				
(15) 健康予防対策				
(16) 健康相談				
(17) 健康教育				

	1. よくやっている	2. やっている	3. 少しやっている	4. ほとんどやっていない
(18)健康づくり活動				
(19)メンタルヘルス対策				
(20)過重労働対策				
(21)疾病管理				
(22)救急処置				
(23)健診などの事務処理 (案内や送付作業)				
(24)健診検査・測定業務				
(25)診療介助				
(26)保険請求事務				
(27)リスクアセスメント・リスクマネジメント				
(28)般的衛生対策				
(29)測定の活用				
(30)作業環境の改善				
(31)労働衛生に関連する設備・機器 等の維持・改善				
(32)喫煙環境対策				
(33)勤務形態の改善				
(34)作業方法の改善				
(35)労働負荷対策				
(36)保護具の管理・教育				
(37)調査・研究活動				
(38)①社外での役割(会社から与えられている社会的な役割。業界活動等。)				
(38)②社外での役割の具体的な役職名や団体名など ( )				

**Ⅷ. 業務における看護師との違い 職場に看護師がいらっしゃる場合のみお答えください。**

**1)看護師の業務内容**

上記Ⅲの表中から看護師が行っている 主な業務を5 つ選び、下記( ) 内に表中の番号を記入してください。

①( ) ②( ) ③( ) ④( ) ⑤( )

**Ⅳ. 業務のウエイト**

**1)現在の主な業務**

下表の中で、「重要だと思ふ順番」「実際の活動のウエイトの高い順番」それぞれに1～8の順位を記入してください。なお、該当しないものには×をつけてください。

	重要だと思ふ順番	実際の活動のウエイトの高い順番
(1)マネジメント業務		
(2)特定健診・特定保健指導		
(3)生活習慣病対策		
(4)メンタルヘルス対策		
(5)過重労働対策		
(6)有害業務対策		
(7)快適職場づくり(心身ともに)		
(8)その他( )		

2)あなたの業務全体において、本来の保健師の専門性を活用しての業務の割合はどのくらいですか？ ( )%

**V. 産業保健活動全体への関わり方**

**1)産業保健全体への関わり方**

下表の各質問項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

	1. よくやっている	2. やっている	3. 少しやっている	4. ほとんどやっていない
(1)会社(健保)施策への参画(改善・提案)				
(2)健康に関する方針決定への協力				
(3)(安全)衛生委員会への出席				
(4)(安全)衛生委員会での役割	1. 運営にかかわっている		2. 構成員のみ	

**2)問題解決のための手段や方法(裁量)**

各質問項目について、もっともあてはまる番号に○をつけてください。

①個人や職場の問題

1. 比較的自由に、対象職場の所属長に提言できる
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる
3. 意見・提言を行う明確なルートがない
4. その他( )

②組織や会社(健保)全体の問題

1. 必要に応じて、企業幹部や労組・健保などに提言することが出来る
2. 産業医や自分の上司を通じて解決をはかる
3. 意見・提言を行う明確なルートがない
4. その他( )

**VI. 連携**

**1)他職種との連携**

下表の各質問項目について、1～4のうちもっともあてはまるところに○をつけてください。

	1. よくやっている	2. やっている	3. 少しやっている	4. ほとんどやっていない
(1)産業医との連携				
(2)人事・労務部門との連携				
(3)安全部門との連携				
(4)労働組合との連携				
(5)経営部門との連携				
(6)健康保険組合との連携				
(7)事業場外機関との連携				
(8)地域保健との連携				

**IX. 所属する学会や参加している研究会**

1) 所属している学会名(いく つでも 記入可)

2) 学会・研究会に費やす日数

① 1年に何日ぐらい学会や研究会など、自己研鑽のために使う日数がありますか？

(            )日

② その場合の休みの取り方は？

1. 主に出張扱い            2. 主に有休休暇            3. その他(            )

③ その場合の費用は？

1. 主に公費・経費            2. 主に個人費用            3. その他(            )

**X. 産業保健師として働く上での問題と課題**

ご意見 をご自由にご記入ください。

..... 以上、ご協力ありがとうございました .....



## 2. 生活習慣病予防対策(メタボリック対策を含む)について

1)生活習慣病対策をしていますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい 2. いいえ

2)「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。生活習慣病予防対策について、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務について、回答欄に○を記入してください。(複数回答可)

業務内容	実際の業務	期待する業務
①保健指導・健康相談		
②健康教育		
③広報・啓発活動		
④健康づくり活動(健康づくりのイベントなど)		
⑤環境整備(運動設備や社員食堂の整備・改善等)		
⑥その他	( )	( )

## 3. 過重労働対策について

1)過重労働対策をしていますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい 2. いいえ

2)「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。長時間労働者の健康管理において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務について、回答欄に○を記入してください。(複数回答可)

業務内容	実際の業務	期待する業務
①長時間労働者の健康管理に関するしくみづくり		
②長時間労働者への面談・保健指導		
③長時間労働者に関する職場への対応や助言		
④労務管理などについて、労働組合や人事部等への提言(産業医等を通じても含む)		
⑤過重労働対策の分析・報告書作成		
⑥その他	( )	( )

## 4. メンタルヘルス対策について

1)メンタルヘルス対策をしていますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい 2. いいえ

2)「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。メンタルヘルス対策において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務について、回答欄に○を記入してください。(複数回答可)

業務内容	実際の業務	期待する業務
①健康相談		
②メンタルヘルス教育		
③広報・啓発活動		
④心の健康づくりとして職場の風土形成(ストレスの軽減)		
⑤人事部や労働組合等への提言(産業医等を通じても含む)		
⑥メンタルヘルス不調者への対応(受診勧奨等)		
⑦メンタルヘルス不調者に関する職場への対応や助言		
⑧休業者へのケア		
⑨復職時の対応(面談、人事部・職場・主治医・産業医等との連携)		
⑩ストレス調査の実施・評価		
⑪メンタルヘルス対策の分析・報告書作成		
⑫その他	( )	( )

## 5. 職場巡視・職場環境改善について

1) 職場巡視を実施していますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい      2. いいえ

2) 「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。職場巡視において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務について、回答欄に○を記入してください。(複数回答可)

業務内容	実際の業務	期待する業務
①職場巡視の計画・実施		
②職場巡視の分析・評価・報告書作成		
③職場巡視に基づく指導		
④リスクアセスメントなどの実施(有害業務の管理を含む)		
⑤安全衛生教育		
⑥その他	(                    )	(                    )

## 6. 職場の喫煙対策について

1) 職場の喫煙対策に取り組んでいますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい      2. いいえ

2) 「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。職場の喫煙対策において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務について、回答欄に○を記入してください。(複数回答可)

業務内容	実際の業務	期待する業務
①職場の禁煙化(分煙を含む)		
②禁煙指導・支援		
③広報・啓発活動		
④環境整備(自動販売機の撤去など)		
⑤その他	(                    )	(                    )

## 7. 安全衛生委員会(または衛生委員会)の開催について

1) 安全衛生委員会(または衛生委員会)を開催していますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい      2. いいえ

2) 「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。委員会に保健師は出席していますか？ 該当に○をつけてください。

1. 委員として出席している                    2. 事務局として出席している  
3. オブザーバーとして出席している        4. 出席していない

## 8. 健康管理・健康増進活動全体について

健康管理・健康増進活動全体において、保健師が実際にかかわっている業務、期待する業務について、回答欄に○を記入してください。(複数回答可)

業務内容	実際の業務	期待する業務
①産業保健活動の理念や方針の作成や助言		
②年間計画作成や助言		
③中・長期計画作成や助言		
④健康管理業務の実践		
⑤健康管理業務の分析・評価		
⑥健康増進活動の実践		
⑦健康増進活動の分析・評価		
⑧その他	(                    )	(                    )

9. 事業場に保健師がいるメリット、今後保健師に期待することについて、回答欄に○を記入してください。

(複数回答可)

業 務 内 容	メリッ	期待すること
①社員の身近な立場の保健職として気軽に相談できる		
②社員の抱える問題などに対し、幅広く相談できる		
③社員の健康管理などにおいてきめ細かな対応ができる		
④個人や企業の健康に関する予防活動ができる		
⑤健康教育ができる		
⑥保健指導ができる		
⑦必要に応じて社内の各部署との連携・調整ができる		
⑧必要に応じて社外の医療機関などとの連携・調整ができる		
⑨産業保健活動の計画や評価ができる		
⑩安全配慮義務やリスクマネジメントに寄与できる		
⑪生産性の向上に寄与できる		
⑫労働能力の向上に寄与できる		
⑬快適職場形成に寄与できる		
⑭健康風土づくりに貢献できる		
⑮環境への配慮ができる		
⑯社員の福利厚生に役立っている		
⑰企業防衛に役立っている		
⑱その他	( )	( )

10. 保健師に対して、研修の機会などがあれば、企業としても参加に関して推奨していますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい 2. いいえ 3. その他( )

11. 看護師を雇用している場合、保健師と職務内容に差があると感じますか？ 該当に○をつけてください。

1. はい 2. いいえ

「1. はい」とお答えの方についてお伺いいたします。違いについて、具体的にお答えください。

( )

12. 保健師を雇用するに際しての課題などありますか？ 回答欄に○をつけ(複数回答可)、内容をご記入いただける方は( )内にご記載をお願いいたします。

- 1. 給与体系 ( )
- 2. 転勤の有無 ( )
- 3. 研修方法 ( )
- 4. 処遇・昇格について ( )
- 5. その他 ( )

..... 以上、ご協力ありがとうございました .....

平成 20 年度地域保健総合推進事業  
「産業保健師就業実態調査研究事業」  
報告書

発行日 平成 21 年 3 月  
編集・発行 分担事業者 五十嵐 千代  
(富士電機リテイルシステムズ(株)健康管理室)  
〒101-8625 東京都千代田区外神田 6-15-12  
TEL 03-5818-1191  
FAX 03-5818-3643