

令和6年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業

「事業場における保健師等の活動実態の把握」 調査報告書

公益社団法人 日本看護協会

令和7（2025）年 3月

目次

I 調査概要	3
1. 目的	3
2. 調査方法	3
3. 回収数・回収率	3
4. 倫理的配慮	3
5. 結果の公表	3
6. 調査項目	3
II 集計・分析結果	5
1. 基本属性	5
1) 事業場の基本属性	5
2) 事業場の産業保健体制	7
3) 回答者の基本属性	10
4) 産業保健師等の活動基盤	12
5) 産業保健師等の基礎教育・卒後教育・職務経験	14
2. 産業保健師等の活動実態	17
1) 産業保健活動の状況	17
2) 組織外の保健活動の取組状況	30
3) 地域・職域連携の取組状況	34
4) 健康データの活用状況	35
5) 産業保健活動のサポート体制	37
6) 自己研鑽やキャリア形成の状況	40
3. その他	43
1) 産業保健師等の活動上の課題と成果	43
2) 産業保健師等としてのやりがい	47
3) 事業場の健康支援の取組状況に影響を与える因子の推定	49
III 総括	51
1. 回答データの解釈に関する留意事項	51
2. 産業保健師等の活動実態に関する現状と課題（結果の概要）	51
3. 考察	56
4. 本調査の限界	61
5. 参考資料	61
IV 資料	62
1. 単純集計結果	62
2. 設問および選択肢	80

I 調査概要

1. 目的

事業場の産業保健師等による働き盛り世代の健康支援の実態を明らかにすることを目的とする。

2. 調査方法

○調査対象 事業場の産業保健活動に従事する産業保健師等

※産業保健師等：事業場の従業員の健康支援などを行う保健師等の看護職

○調査方法 Web 調査 質問数全 40 問

○調査実施期間 令和 6 年 12 月 23 日（月）12:00～令和 7 年 1 月 31 日（金）12:00 まで

3. 回収数・回収率

回収数 915 人

回収率 約 9.1%（衛生行政報告例による保健師・看護師数*を母数とした推計）

*衛生行政報告例（令和 4 年）の「就業場所別にみた就業保健師等」では、事業所の保健師は 4,201 人、看護師は 5,904 人となっていることから、それらを母数として推計。ただし、事業所の看護師の中には、本調査の対象とならない健診センター等の就業者も含まれていると考えられるため解釈には留意が必要。

4. 倫理的配慮

本調査は、日本看護協会研究倫理委員会の承認を得て実施

5. 結果の公表

本報告書 PDF 版：日本看護協会公式ホームページに掲載

6. 調査項目

調査項目		内容
基本属性	事業場の基本属性	◆事業場の所在地【Q1】 ◆事業場の規模【Q2】 ◆事業場の業種【Q3】
	事業場の産業保健体制	◆産業保健師等の配置部署【Q4】 ◆事業場の産業保健師等の職種・数【Q5】 ◆産業医の有無【Q6】 ◆産業医との協働状況【Q7】

		◆事業場の健康支援の取組状況【Q8】
	回答者の基本属性	◆回答者の年齢【Q9】 ◆回答者の職種【Q10】 ◆回答者の保有資格【Q11】 ◆回答者の通算勤続年数【Q12】
	産業保健師等の活動基盤	◆回答者の職位【Q13】 ◆回答者の配属先【Q14】 ◆回答者の雇用形態【Q15】 ◆回答者の1週間あたりの平均労働時間【Q16】
	産業保健師等の基礎教育・卒後教育・職務経験	◆国家試験受験資格を取得した教育機関【Q17】 ◆基礎教育における産業保健領域の実習経験【Q18】 ◆職域以外での経験【Q19】
産業保健師等の活動実態	産業保健活動の状況	◆事業場の健康課題の把握状況【Q20】 ◆「労働衛生の5管理」の取組状況【Q21】 ◆「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況【Q22】 ◆「作業環境管理・作業管理に関する業務」の取組状況【Q23】 ◆「総括管理等に関する業務」の取組状況【Q24】 ◆産業保健師として重要な取組【Q25】
	組織外の保健活動の取組状況	◆健康日本21の目標の認知度【Q26】 ◆地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知【Q27】 ◆組織外の保健活動の取組状況【Q28】 ◆組織外の保健活動に取り組んでいない理由【Q29】
	地域・職域連携の取組状況	◆地域・職域連携推進協議会への参画状況【Q30】 ◆地域・職域連携推進における事業場の役割【Q31】
	健康データの活用状況	◆健康データの活用状況【Q32】
	保健活動のサポート体制	◆産業保健活動の相談先【Q33】 ◆産業保健活動に取り組む上で必要なサポート【Q34】
	自己研鑽やキャリア形成の状況	◆新任期の研修受講経験の有無【Q35】 ◆学習経験や自己研鑽【Q36】 ◆産業保健師等の教育・キャリア形成の課題【Q37】
	その他	
その他	産業保健体制の課題と活動の効果・成果	◆産業保健体制の課題【Q38】 ◆産業保健活動の効果・成果【Q39】 ◆産業保健師等としてのやりがい【Q40】

Ⅱ 集計・分析結果

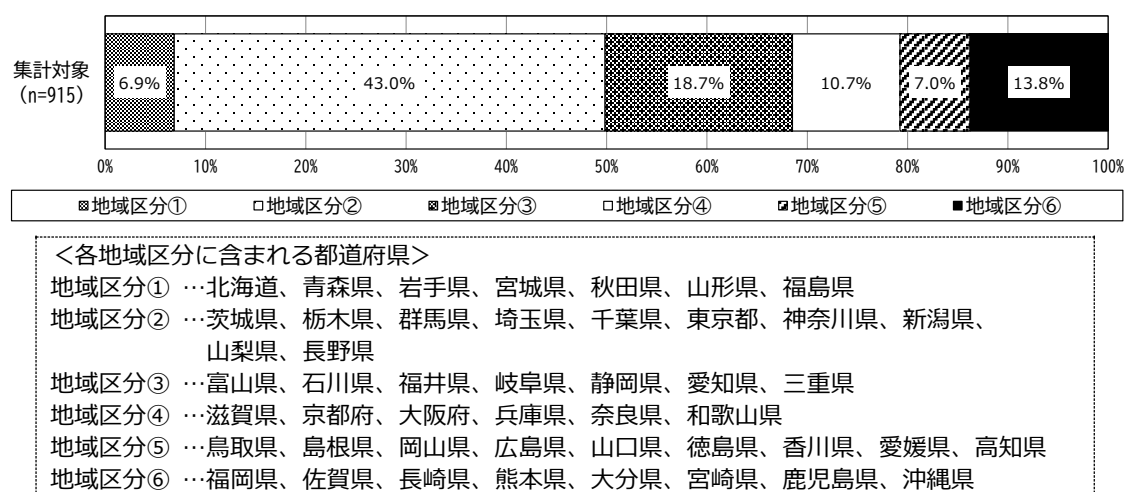
1. 基本属性

1) 事業場の基本属性

〔事業場の所在地・規模〕

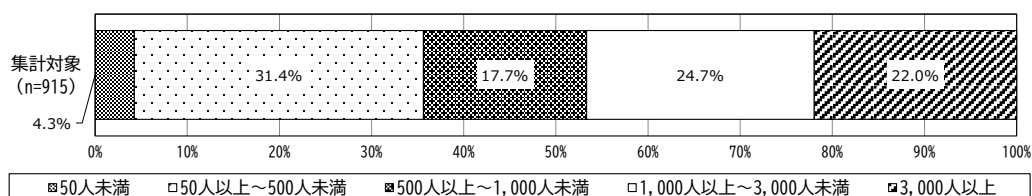
○事業場の所在地の内訳は以下のとおり。

図表 1 事業場の所在地【Q1】



○事業場の規模は、従業員 500 人未満の中小規模事業場が 35.7%、500 人以上 3,000 人未満が 42.4%、3,000 人以上の大規模事業場は 22.0%であった。

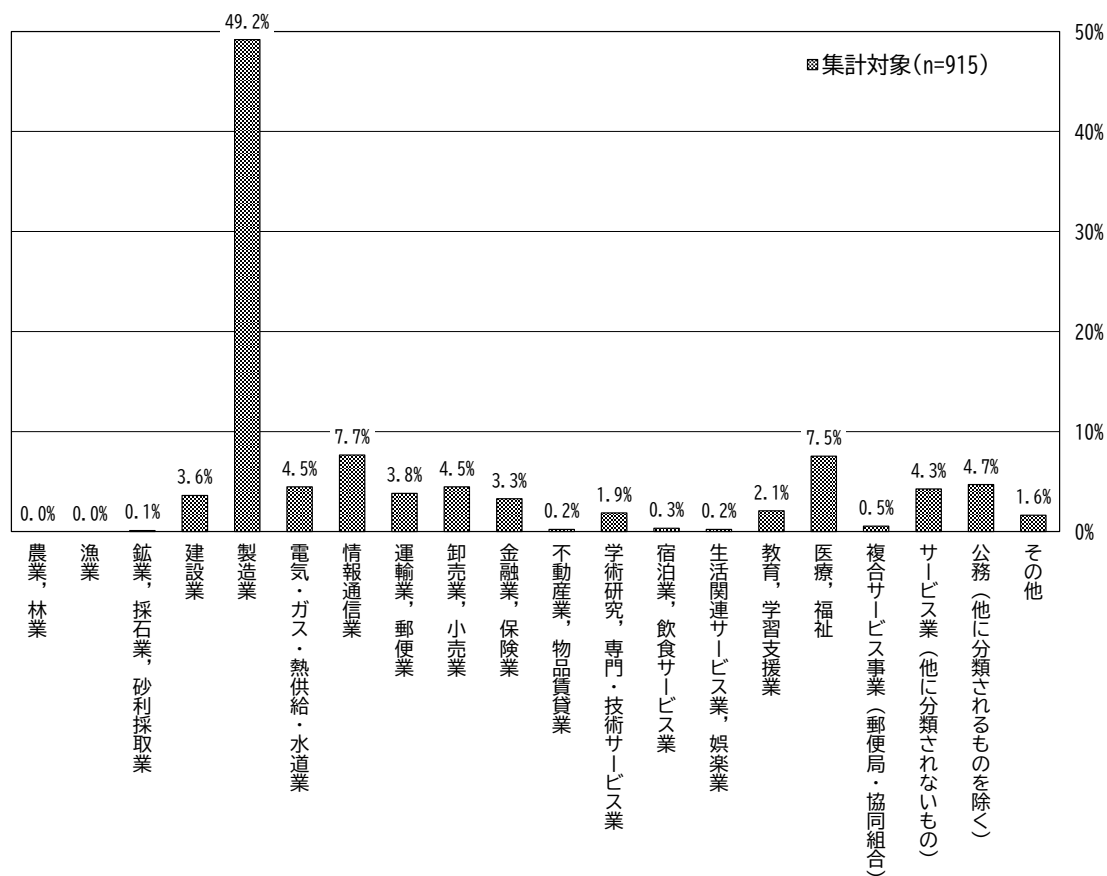
図表 2 事業場の規模【Q2】



〔事業場の業種〕

○事業場の業種は、製造業が約5割（49.2%）で最も多かった。

図表 3 事業場の業種【Q3】

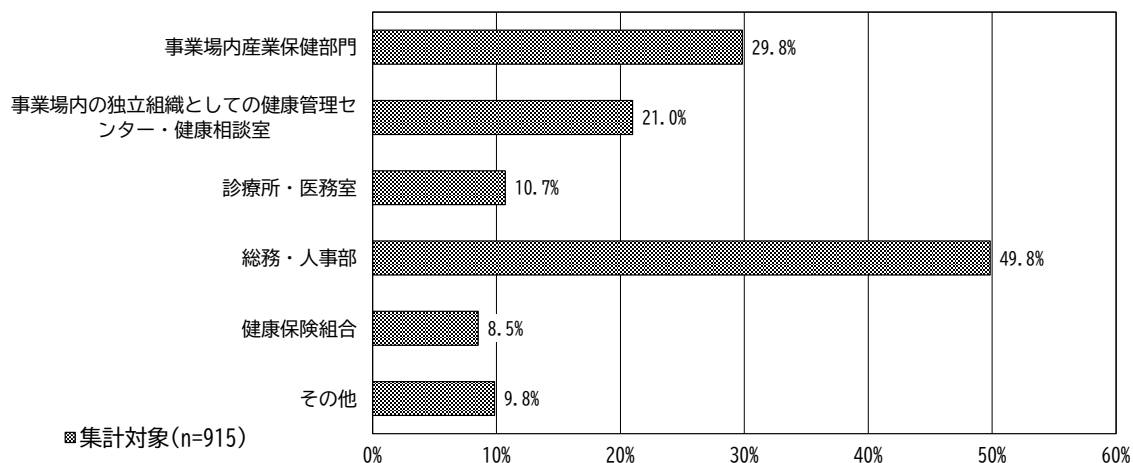


2) 事業場の産業保健体制

〔産業保健師等の配置部署〕

○産業保健師等の配置部署は、「総務・人事部」が約5割（49.8%）で最も多く、次いで「事業場内産業保健部門」が約3割（29.8%）の順であった。

図表 4 産業保健師等の配置部署【Q4】



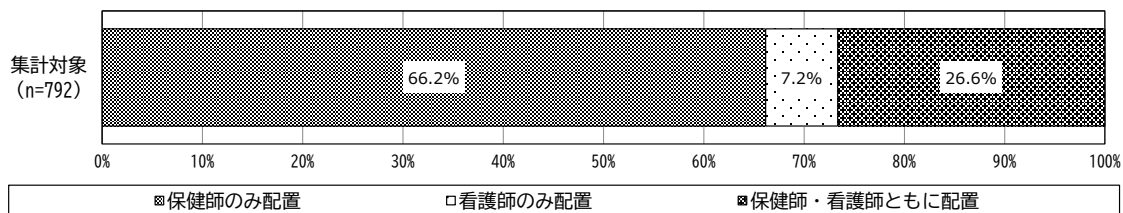
◆「その他」の主な自由回答：

「健診機関」「企業外労働衛生機関」「環境安全部」等

〔事業場の産業保健師等の職種・数〕

- 事業場における産業保健師等の配置状況は、「保健師のみ配置」が66.2%を占めており、「保健師・看護師ともに配置」は26.6%であった。
- 事業場の産業保健師等の合計人数（中央値）は、事業場の規模が「50 人未満」で1 人、「50 人以上～500 人未満」で1 人、「500 人以上～1000 人未満」で2 人、「1000 人以上～3000 人未満」で3 人、「3000 人以上」で8 人であった。
- 事業場の産業保健師等の合計人数が「1 人」と回答した者は34.6%であった。「2 人以上」は、事業場の全労働者数の規模との間で正の相関が見られ、全労働者数が1000 人以上の事業場では約9 割を占めていた。

図表 5 事業場における産業保健師等の配置状況【Q5】



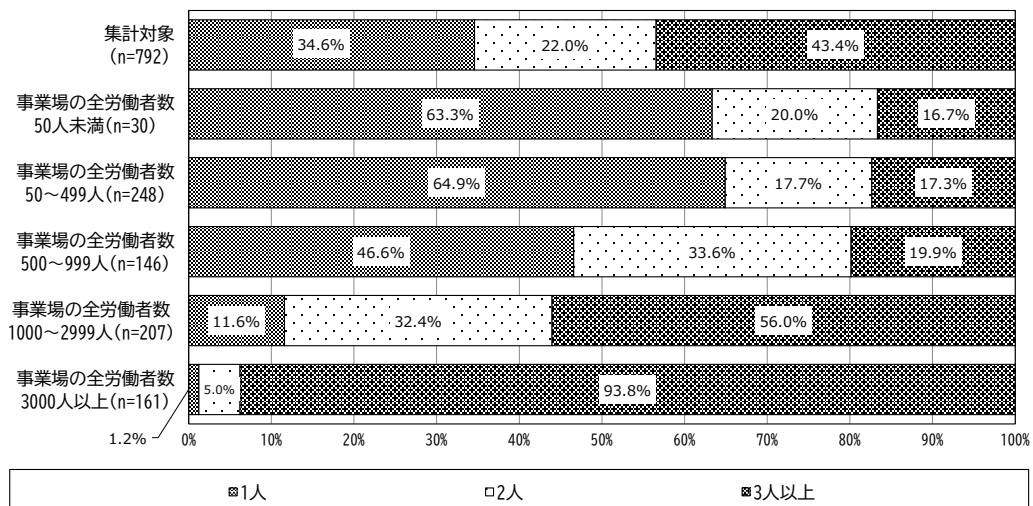
図表 6 事業場の産業保健師等の合計人数の分布【Q5】

		回答者数	平均値	標準偏差	中央値
産業保健師等（合計）		792	6.8	18.6	2
事業場の規模	50 人未満	30	3.2	8.4	1
	50 人以上～500 人未満	248	3.9	8.7	1
	500 人以上～1000 人未満	146	2.1	2.0	2
	1000 人以上～3000 人未満	207	3.5	3.0	3
	3000 人以上	161	20.5	36.5	8

※集計対象：事業場の産業保健師等の合計人数がうち数の合計と一致する回答者

※事業場の規模が500 人未満の事業場では、平均値と中央値の間に乖離が見られる要因として、回答者の事業場が健診機関であるため産業保健師等が多数配置されていることが確認された。

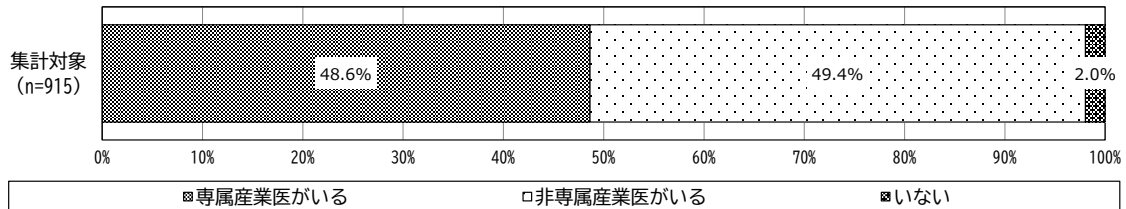
図表 7 事業場の産業保健師等の合計人数（事業場の規模別）【Q2×Q5】



〔産業医の有無とその協働状況〕

- 「事業場に産業医がいる」と回答した者は98%で、その内訳は「専属産業医」が48.6%、「非専属産業医」が49.4%であった。
- 「事業場に産業医がいる」と回答した者を対象に、産業医との協働状況を聞いたところ、「よく協働できている」又は「協働できている」と回答した者は約9割（87.5%）であった。

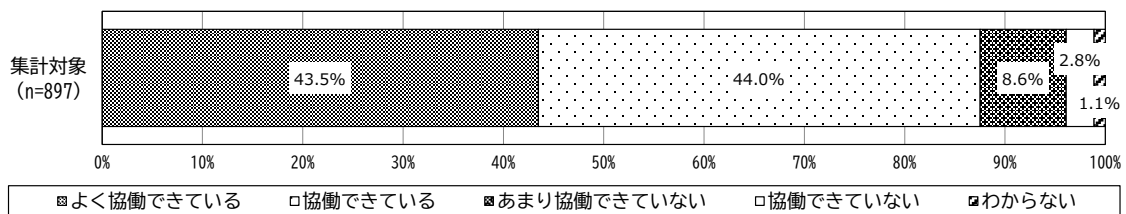
図表 8 産業医の有無【Q6】



◆産業医がない理由（自由回答）：

「従業員 50 人未満のため」「小規模事業所のため」「本社に専属産業医がいるため」等

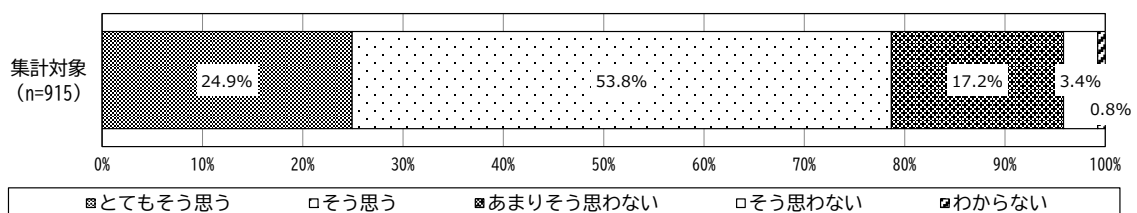
図表 9 産業医との協働状況【Q7】



〔事業場の健康支援の取組状況〕

- 事業場では従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいると思うかを聞いたところ、「とてもそう思う」又は「そう思う」と回答した者は約8割（78.7%）であった。そのうち「とてもそう思う」と回答した者は3割未満（24.9%）であった。

図表 10 事業場の健康支援の取組状況【Q8】

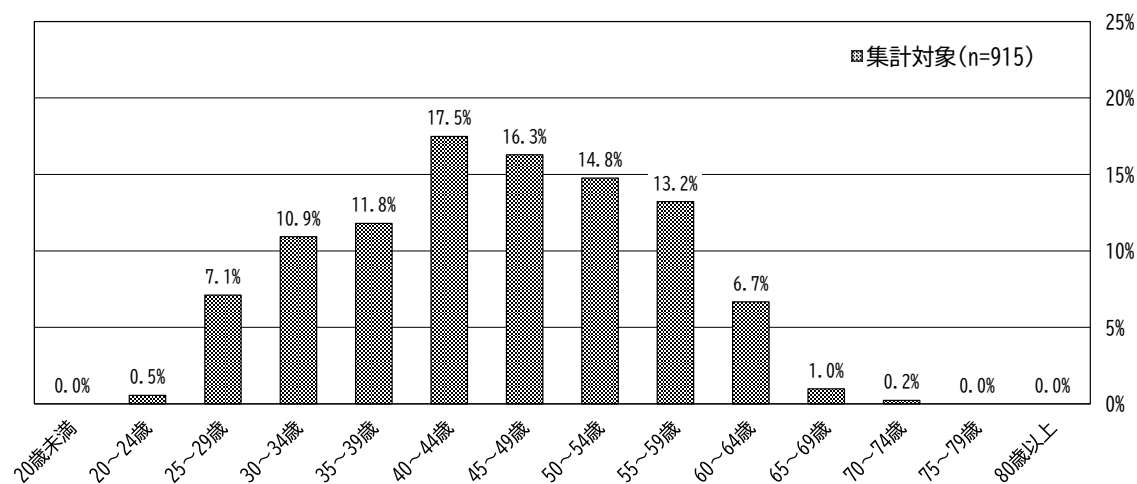


3) 回答者の基本属性

〔回答者の年齢〕

○回答者の平均年齢は45歳であった。また、年齢区分は「40歳代」「50歳代」が比較的多く、約6割（61.8%）を占めていた。

図表 11 回答者の年齢【Q9】

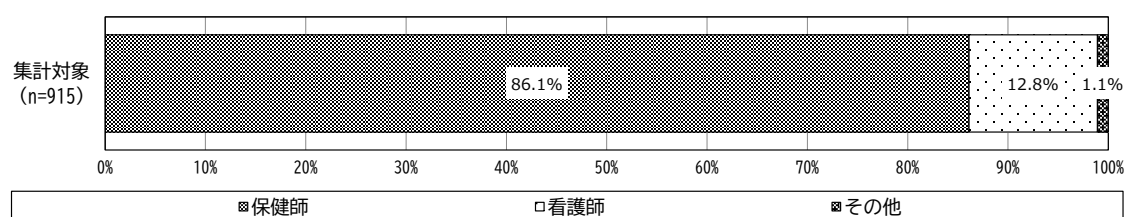


	回答者数	平均値	標準偏差	中央値
産業保健師等	915	45.0	10.2	45

〔回答者の職種〕

○回答者の職種は、「保健師」が9割未満（86.1%）、「看護師」が約1割（12.8%）、「その他」が1.1%であった。「その他」の自由回答からは、保健師としての属性が確認された。

図表 12 回答者の職種【Q10】



◆「その他」の主な自由回答：

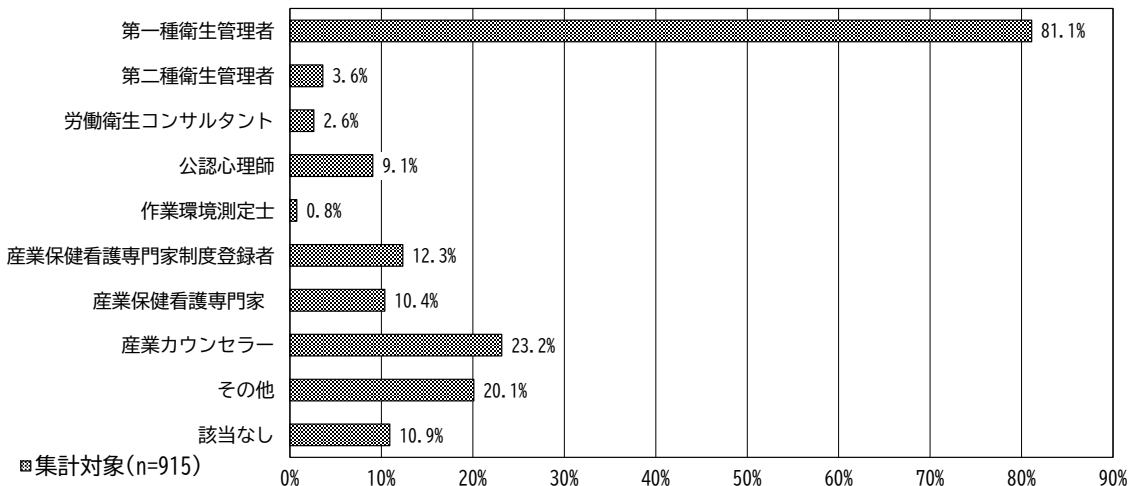
「心理カウンセラー・保健師」「人事労務担当、福利厚生担当（兼務）、安全衛生担当（兼務）」
「保健師資格を保有している事務職」 等

〔回答者の保有資格・通算勤続年数〕

○回答者の保有資格は、「第一種衛生管理者」が約8割（81.1%）で最も多かった。

○回答者の平均通算勤続年数は、12.5年であった。年齢区分別では、「20歳代」で2.9年、「30歳代」で5.7年、「40歳代」で11.4年、「50歳代」で18.8年、「60歳代以上」で23.9年であり、年齢が高いほど産業保健分野における通算勤続年数は長い傾向が見られた。

図表 13 回答者の保有資格【Q11】



◆「その他」の主な自由回答：

「助産師」「心理相談員」「養護教諭（1種または2種）」「キャリアコンサルタント」
「健康経営エキスパートアドバイザー」等

図表 14 回答者の通算勤続年数（年齢区分別）【Q9×Q12】

		回答者数	平均値	標準偏差	中央値	最大値
産業保健師等		915	12.5	9.5	10	45
年齢区分	20歳代	70	2.9	1.9	3	8
	30歳代	208	5.7	3.5	5	17
	40歳代	309	11.4	6.1	11	26
	50歳代	256	18.8	9.5	18	38
	60歳代以上	72	23.9	11.2	25	45

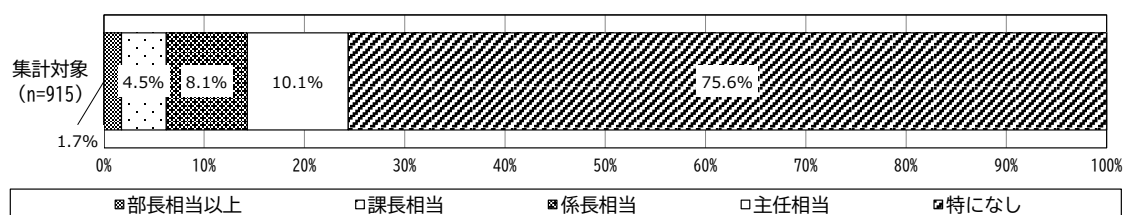
4) 産業保健師等の活動基盤

〔回答者の職位・配属先〕

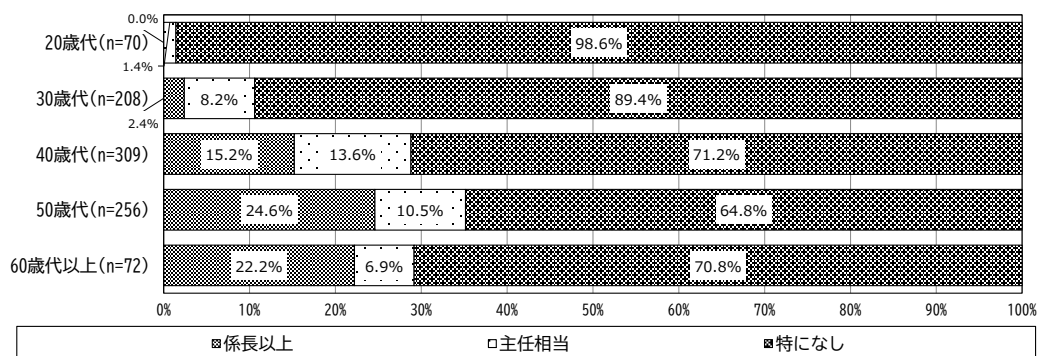
○回答者の職位は、「特になし」が75.6%で最も多かった。一方、「係長相当以上」は2割未満(14.3%)であった。50歳未満では年齢区分が高いほど「係長以上」の回答割合が増加傾向にある一方、50歳代でも「特になし」が6～7割(64.8%)を占めていた。

○回答者の配属先は、「総務・人事部」が約4割(42.6%)で最も多く、次いで「事業場内産業保健部門」「事業場内の独立組織としての健康管理センター・健康相談室」が約2割の順であった。また、「総務・人事部」の回答割合は、中規模事業場(50～1000人未満)がボリュームゾーンとなる傾向が見られた。

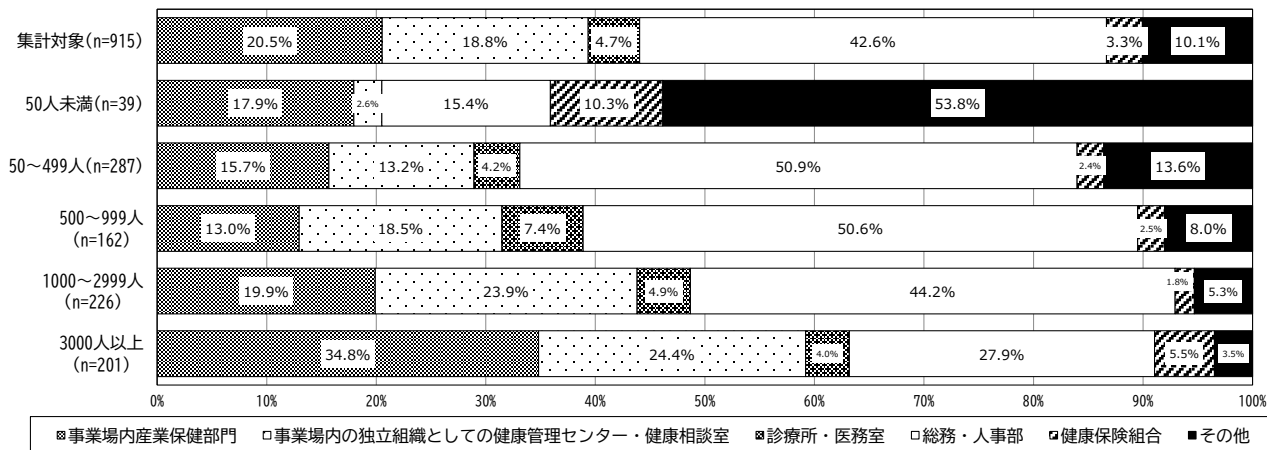
図表 15 回答者の職位【Q13】



図表 16 回答者の職位(年齢区分別)【Q9×Q13】



図表 17 回答者の配属先【Q2×Q14】



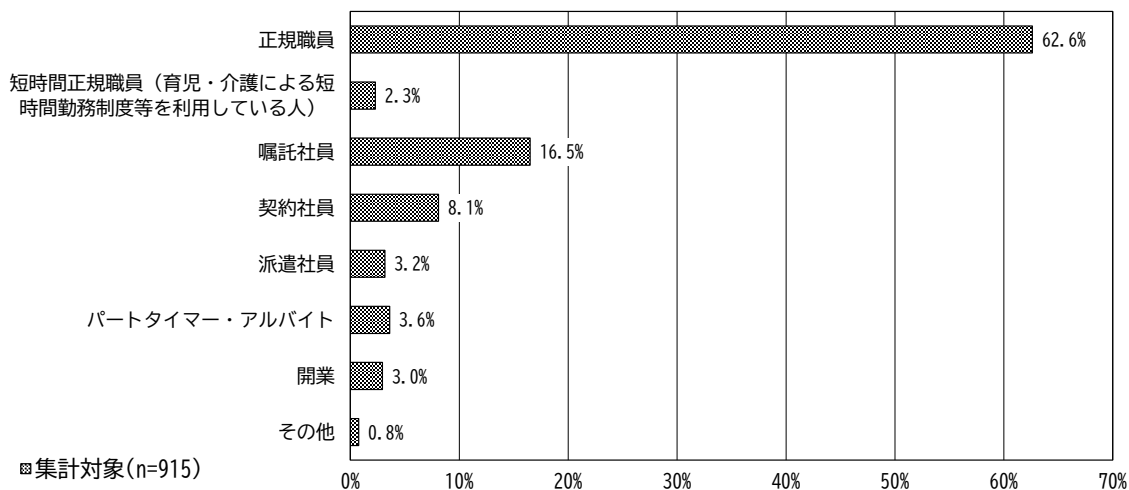
◆「その他」の主な自由回答：

「健診機関」「安全衛生部門」「外部(契約先・委託先)」等

〔回答者の雇用形態〕

○回答者の雇用形態は、「正規職員」が約6割（62.6%）で最も多く、次いで「嘱託社員」が2割未満（16.5%）であった。

図表 18 回答者の雇用形態（単一回答）【Q15】



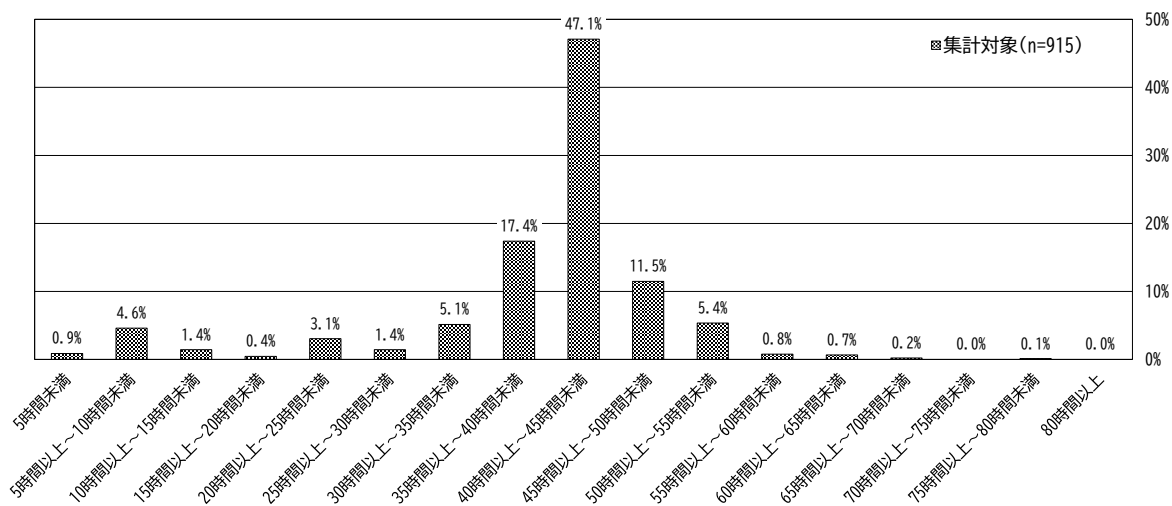
◆「その他」の主な自由回答：

「事業場外産業保健契約」「委託」「準社員」 等

〔回答者の1週間あたりの平均労働時間〕

○回答者の1週間あたりの平均労働時間は、37.6時間であった。平均労働時間のボリュームゾーンは、「35時間以上～45時間未満」であり、全体の64.5%を占めていた。

図表 19 回答者の1週間あたりの平均労働時間【Q16】



	回答者数	平均値	標準偏差	中央値
産業保健師等	915	37.6	10.2	40

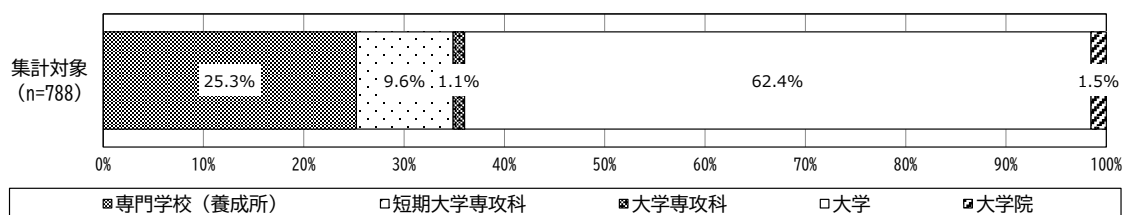
5) 産業保健師等の基礎教育・卒後教育・職務経験

〔国家試験受験資格を取得した教育機関〕

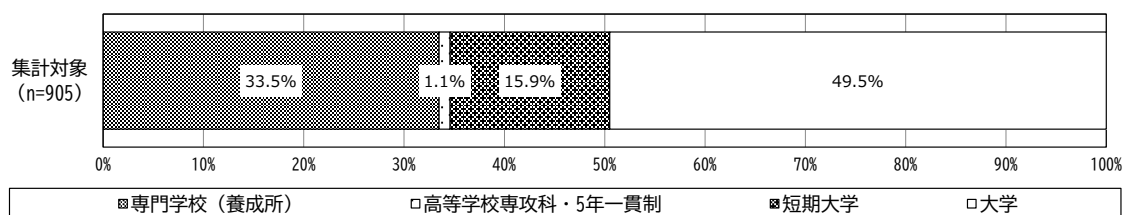
○雇用・契約上の職種が「保健師」である者の、保健師の国家試験受験資格を取得した教育機関は「大学」が約6割（62.4%）で最も多く、次いで「専門学校（養成所）」が25.3%であった。

○雇用・契約上の職種が「保健師・看護師のいずれか」である者の、看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関は「大学」が約5割（49.5%）で最も多く、次いで「専門学校（養成所）」が33.5%であった。

図表 20 保健師の国家試験受験資格を取得した教育機関（保健師）【Q17①】



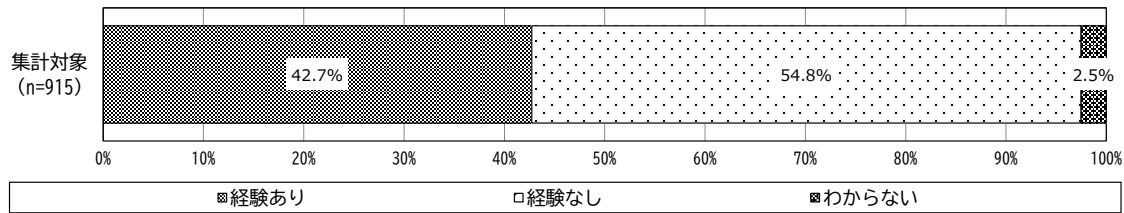
図表 21 看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関（保健師・看護師）【Q17②】



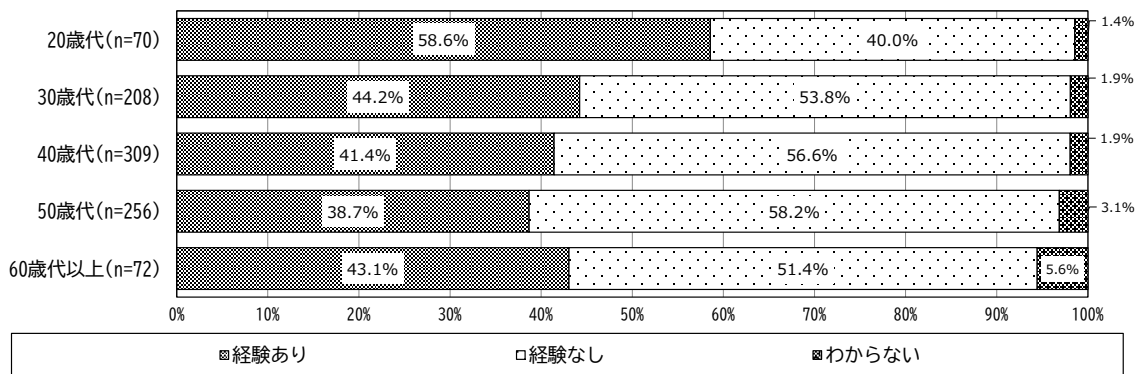
〔基礎教育における産業保健領域の実習経験〕

- 保健師・看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関における産業保健領域の実習（事業場での実習経験）について、「経験あり」が42.7%、「経験なし」が54.8%であった。
- 年齢区分別では「30歳代以上」は、いずれも約4割であったが、「20歳代」は約6割であり、基礎教育における産業保健領域の「実習経験あり」の回答割合が高かった。

図表 22 基礎教育における産業保健領域の実習経験【Q18】



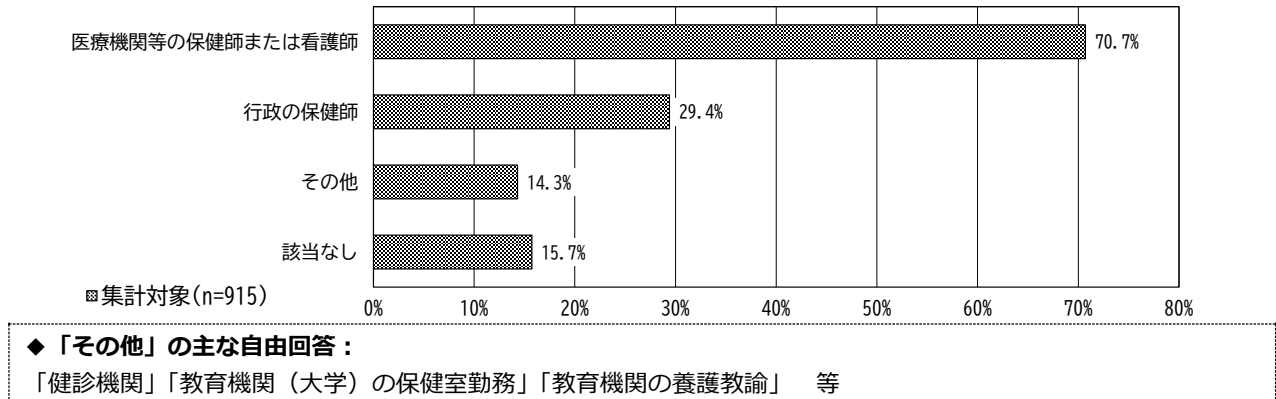
図表 23 基礎教育における産業保健領域の実習経験（年齢区分別）【Q9×Q18】



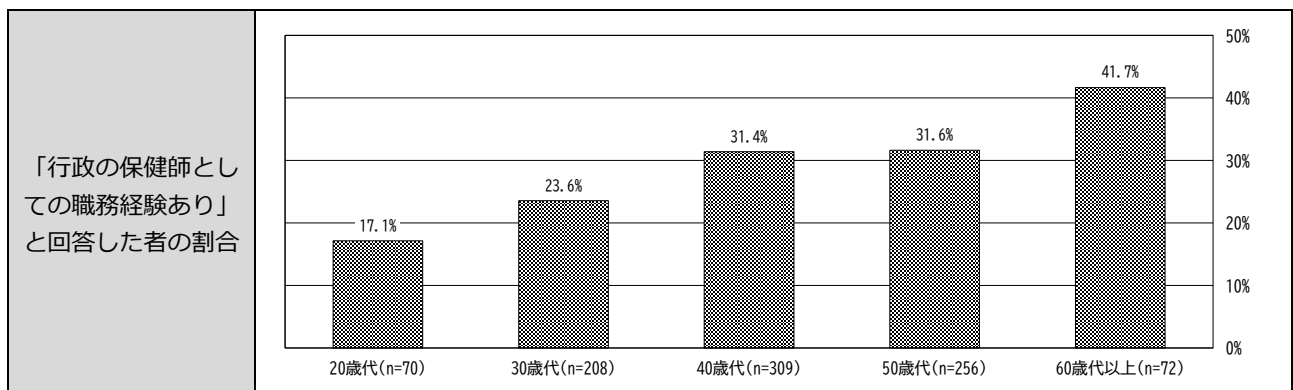
〔職域以外での保健師・看護師としての経験〕

- 職域以外での保健師・看護師としての職務経験の有無を聞いたところ、「医療機関等の保健師または看護師」が約7割（70.7%）であった。一方、「行政の保健師」は約3割（29.4%）であった。
- 年齢区分が高いほど、行政の保健師としての職務経験がある者の割合が高くなる傾向が見られた。

図表 24 職域以外での保健師・看護師としての経験【Q19】



図表 25 職域以外での保健師・看護師としての経験（年齢区分別）【Q9×Q19】



2. 産業保健師等の活動実態

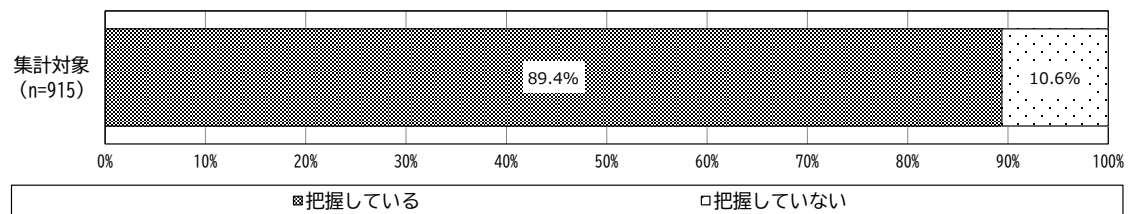
1) 産業保健活動の状況

〔事業場の健康課題の把握状況〕

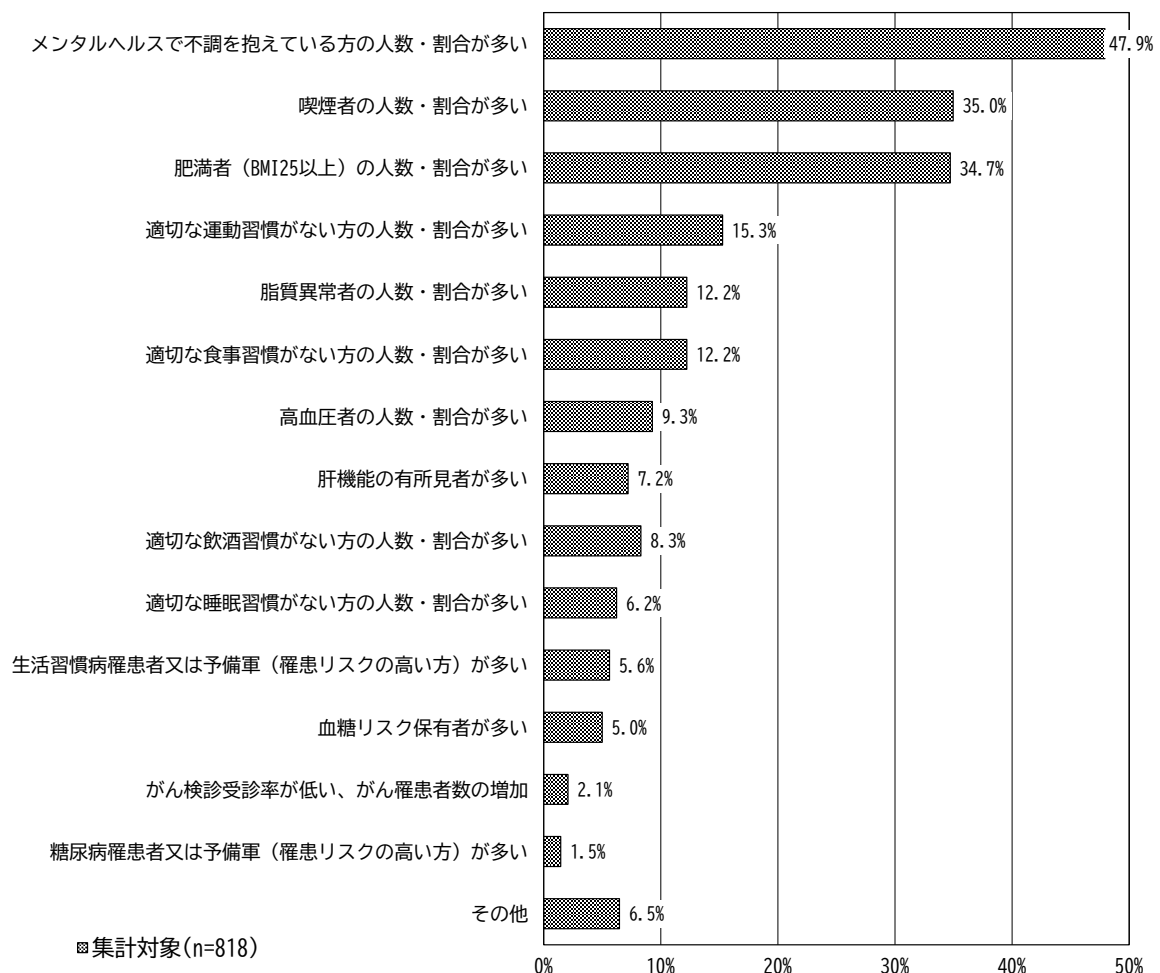
○「事業場全体の健康課題」の把握状況は、「把握している」が約9割（89.4%）であった。

○事業場全体の主な健康課題は、「メンタルヘルスで不調を抱えている方の人数・割合が多い」が約5割（47.9%）で最も多く、次いで「喫煙者の人数・割合が多い」「肥満者（BMI25以上）の人数・割合が多い」（3～4割未満）であった。

図表 26 事業場の健康課題の把握状況【Q20】



図表 27 把握している主な健康課題（「把握している」と回答した者：n=818）【Q20】



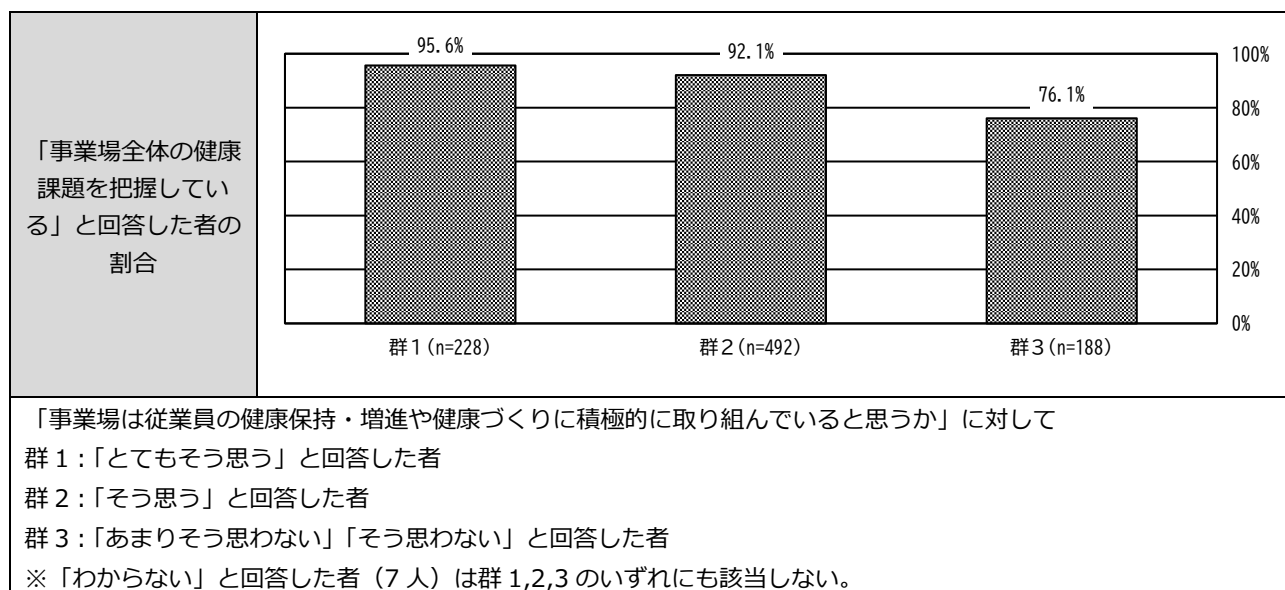
主な健康課題（自由回答に基づく分類） ※該当件数が多いものから順に列挙	主な回答例
01.メンタルヘルスで不調を抱えている方の人数・割合が多い	◆メンタルヘルス不調の休業者が微増（管理職に多い傾向） ◆メンタルヘルスで適応障害の方が多い ◆メンタル不調により復職・病欠を繰り返す人が多い ◆若年者のメンタル不調者が多い ◆高ストレス者が多い
02.喫煙者の人数・割合が多い	◆喫煙者が多い ◆喫煙者が増加傾向 ◆喫煙率が高い状態が継続している ◆喫煙者数減少の鈍化 ◆40代以上の喫煙者が多い
03.肥満者（BMI25以上）の人数・割合が多い	◆若年層の肥満率が高い ◆男性肥満者割合増加傾向／若年女性のやせ傾向 ◆肥満に伴う高血圧者が多い ◆30歳代から肥満者（BMI25以上）の割合が高くなる
04.適切な運動習慣がない方の人数・割合が多い	◆定期的な運動を実施している従業員が少ない ◆息が弾み汗をかく程度の運動を毎週行っている人の割合が少ない ◆高齢化や在宅勤務による身体機能低下 ◆シフトワーカーが大部分を占めるため運動不足の方が多い ◆デスクワークがメインで座位時間が長い
05.脂質異常者の人数・割合が多い	◆脂質異常者が多い ◆女性の痩せの割合が高い ◆血中脂質や尿酸などの項目で要生活改善者が多い ◆脂質の有所見率が高い ◆脂質代謝異常の割合が多い
06.適切な食事習慣がない方の人数・割合が多い	◆単身赴任者が多く食事時間が遅い ◆朝食欠食者が多い ◆食塩摂取量が多い ◆間食習慣が多い ◆食習慣の乱れによる欠食や食物繊維摂取不足
07.高血圧者の人数・割合が多い	◆II度以上の高血圧者が増加している ◆40～50歳代以上を中心に肥満に伴う高血圧者が多い ◆健診において高血圧を指摘される社員が多い ◆血圧の有所見率が高い ◆血圧のコントロール不良者が多い
08.肝機能の有所見者が多い	◆肝機能障害の有所見率が高い ◆肝機能異常者が多い ◆肝機能低下者が多い ◆肝機能異常（脂肪肝）の従業員の割合増加 ◆肝機能の数値が基準値以上の対象者が全国平均より多い
09.適切な飲酒習慣がない方の人数・割合が多い	◆飲酒頻度・量ともに多い ◆毎晩飲酒する社員が1～2割いる ◆多量飲酒の人が多い ◆節度ある適度な飲酒をしている人の割合が全社平均より低い
10.適切な睡眠習慣がない方の人数・割合が多い	◆残業過多による睡眠不足 ◆睡眠不調者が多い ◆交代勤務による睡眠障害がある人が多い ◆睡眠で十分休養が取れている者の割合が低い ◆過重労働の状態化により睡眠時間が5時間未満の方が多い

11.生活習慣病罹患患者又は予備軍（罹患リスクの高い方）が多い	◆生活習慣病有所見率の高さ ◆高齢者増加に伴う生活習慣病有所見率上昇と重症化リスク ◆生活習慣病のリスクを抱えた社員が多い ◆深夜勤務や慣れない一人暮らし等で生活習慣病のハイリスク者が多い ◆独居の男性が多く、生活習慣が乱れがち
12.血糖リスク保有者が多い	◆血糖値異常となる従業員が増加傾向 ◆血糖の有所見者が多い ◆糖代謝異常者が多い ◆血糖リスク保有者が多い ◆糖質入りドリンク利用者が多い
13.がん検診受診率が低い、がん罹患患者数の増加	◆高齢者増加に伴うがんでの休職者が多い ◆がん検診受診率が低い ◆がん罹患患者の増加 ◆40歳以上の胃がん検診・大腸がん検診受診率が80%未満
14.糖尿病罹患患者又は予備軍（罹患リスクの高い方）が多い	◆糖尿病予備群（HbA1c値が5.6～6.5）の社員が多い ◆糖尿病者罹患患者が多い
15.その他	◆高齢従業員が多い ◆発達障害者が多い ◆身体愁訴（腰痛など）率が高い ◆過重労働 ◆エンゲージメントが低い ◆筋力低下 ◆婦人科系の疾患罹患患者が多い ◆長時間労働者が他の事業所より多い

〔事業場の健康課題の把握状況（事業場の健康支援の取組状況別）〕

○従業員の健康保持・増進や健康づくりにより積極的に取り組んでいる事業場の方が、「事業場全体の健康課題を把握している」割合が高い傾向が見られた。

図表 28 事業場の健康課題の把握状況（事業場の健康支援の取組状況別）【Q8×Q20】



〔事業場の健康課題を把握していない理由〕

○事業場の健康課題を把握していない主な理由として「情報連携の難しさ」「事業主の健康課題に対する理解不足」「産業保健師等の活動を後押しするための法整備が不十分」「マンパワーやノウハウの不足」等が挙げられた。

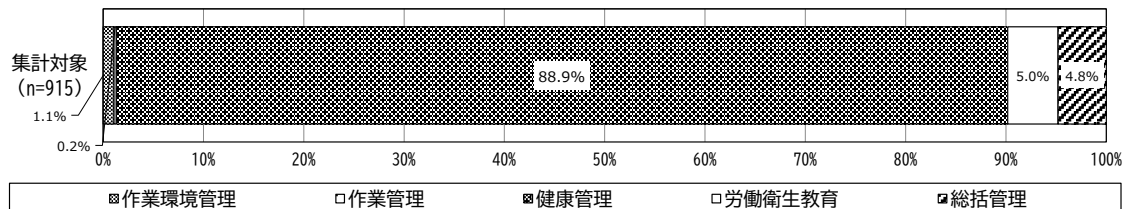
図表 29 健康課題を把握していない理由（「把握していない」と回答した者：n=97）【Q20】

健康課題を把握していない理由 (自由回答に基づく分類)	主な回答例
情報連携の難しさ	◆情報が分断されており全体像を掴むことが難しい。自分の事業所については一部把握できる部分があるが、他の事業所の状況を掴むことは難しく、全体的な健康課題の把握に繋がっていない。 ◆本部が他県にあるため情報連携がとれていない。 ◆人事部門との連携不足 ◆支店勤務による情報格差 ◆事業場内に多数の部署、職種、雇用形態が混在しており、所属人数の母数が把握できていない。 ◆健診を管理する健康管理部門と産業保健部門が別部門で、健康情報は個人情報だからという意識が強いため、健診データによる分析を行うのが難しい環境のため。 ◆健康管理システムが未導入のため県外拠点等の全体把握ができていない。 ◆健診結果が紙管理でありデータ分析ができない。
事業主の健康課題に対する理解不足	◆データの応用がない。産業保健職のみが検討しておりデータについて会社から内容を問われたことはない。ただしコラボヘルス上は優良店である。 ◆健診結果をデータ化できていないため把握しにくい。会社がそこまで求めている。 ◆産業保健活動について期待されて配属されていない。 ◆健康問題について注力してもらえない。 ◆企業外労働衛生機関としていくつかの企業を担当しており、事業場によって産業保健活動に対する意識に差があると感じるから。 ◆健康課題を示す場がない、衛生委員会で議題に挙げてもらっても取り合ってもらえない。 ◆工場トップが健康課題に対する関心が薄い。 ◆経営職や管理職、会社全体が保健・衛生を軽んじている。自分たちは何も把握せず、非正規の保健師に全て丸投げしている。とにかく保健師は居れば良いという考え。本業にしか興味が無い。 ◆企業担当者自身が社内の安全衛生管理について理解していない部分がある。説明もなく契約先の意向に沿った対応を優先的に進めなければならない現状である。
産業保健師等の活動を後押しするための法整備が不十分	◆嘱託産業医と異なり、法的根拠がないために産業保健師としての活動が十分にできる環境にない。
小規模事業場には事業場の健康課題と改善策を担う正規の専門職員がいない	◆事業場は全て小規模事業場であり、保健師等は嘱託職員で自事業場の労働者を対象とした産業保健活動の実務者ではない。 ◆契約上の職務範囲に入っていないため。 ◆産業保健スタッフ不在の子会社、孫会社が多い。
事業場で働く人の入れ替わりが激しい	◆人事異動や組織変革が多く、健診結果の分析をしても集団が変化するため、健康課題の把握を止めた。
マンパワー不足	◆雑務が多く詳細な分析のための時間捻出が困難 ◆人員不足。1名で7000人を担当しており、上層部は健康問題に注力する余力が無い。 ◆日々のメンタル不調対応、事後措置でそういった情報処理まで手が回っていない。
データに基づく健康課題を把握するためのノウハウや専門人材がいない	◆健康課題を把握するためのノウハウや人材を保有していない。 ◆統計的な把握はしていない。 ◆課題分析が詳細にできていないため。 ◆ひとり職場のため視点の偏りによる分析が不十分。
産業保健師としての経験不足	◆入職1か月のため。 ◆転職して5か月目で、業務を学び直すことを今は主軸に置いており、全体像はこれから把握していく段階である。
衛生管理者が健康課題の把握を担っている	◆職場においては衛生管理者を担当する保健師が別にいるため。担当する事業場についても健診結果処理に関わるだけで、健康課題の把握には至っていない。 ◆衛生管理者がおり、そこで事業場の健康課題を把握している。

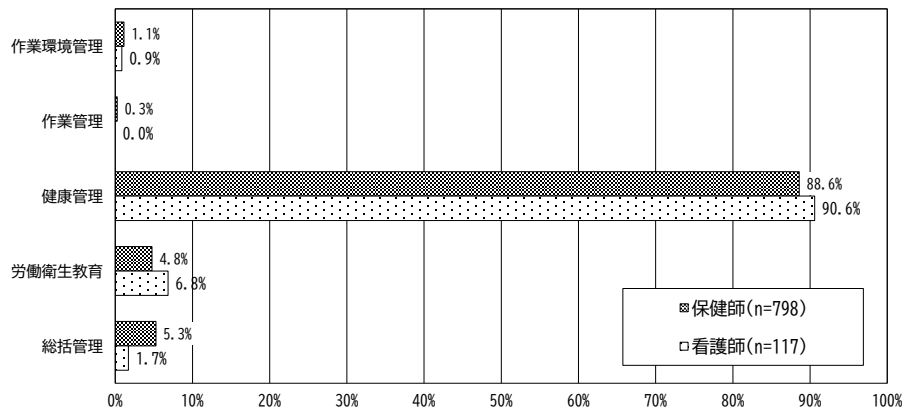
〔「労働衛生の5管理」の取組状況〕

- 「労働衛生の5管理」について、過去1年間で最も時間をかけた業務は、「健康管理」が約9割(88.9%)であった。「総括管理」は4.8%(44人)と少なかったが、職種別にみると保健師(5.3%; 42人)の方が看護師(1.7%; 2人)よりも割合が高い傾向が見られた。
- 小規模事業場(50人未満)では、「健康管理」に最も時間をかけた者は64.1%と低かった。

図表 30 「労働衛生の5管理」の取組状況(単数回答)【Q21】

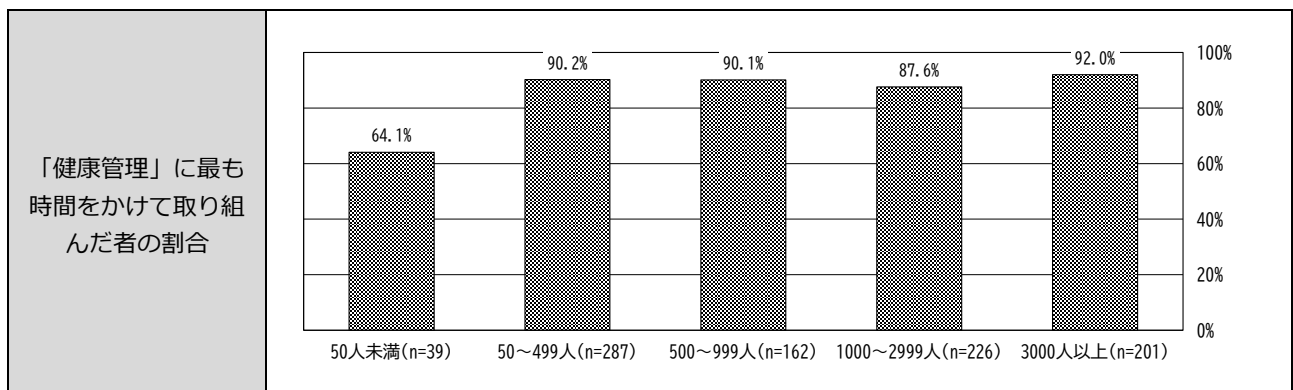


図表 31 「労働衛生の5管理」の取組状況(職種別)【Q10×Q21】



※回答者の職種「その他」(自由回答)からは保健師としての属性が確認されたため、「その他」を「保健師」に含めて集計した。

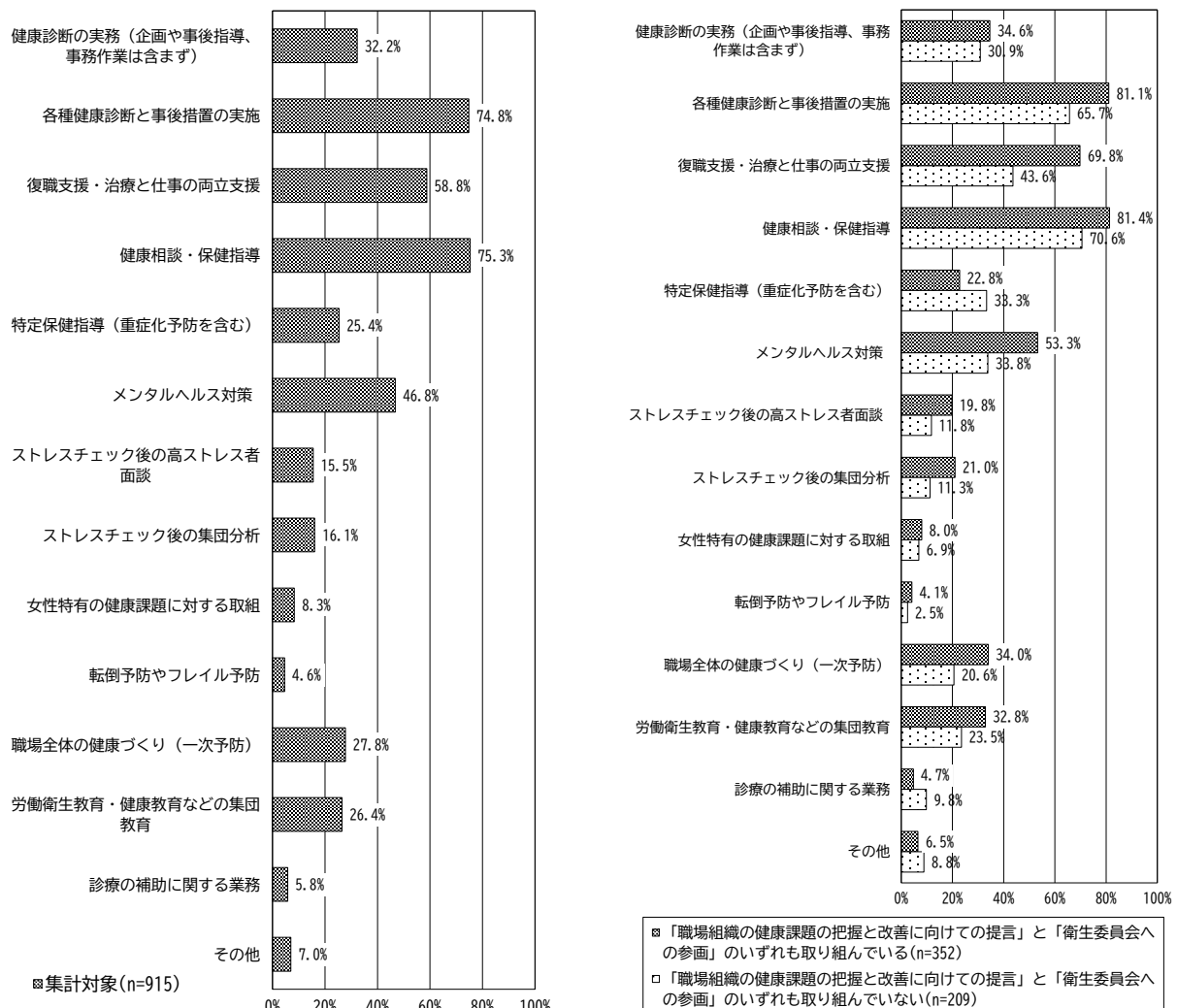
図表 32 「労働衛生の5管理」の取組状況(事業場の規模別)【Q2×Q21】



【「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況（総括管理の取組状況別）】

- 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」について、過去１年間で時間をかけた業務は、「健康相談・保健指導」「各種健康診断と事後措置の実施」が７～８割で最も多く、次いで「復職支援・治療と仕事の両立支援」（約６割）、「メンタルヘルス対策」（４～５割）であった。
- 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」について、「総括管理に関する業務」のうち回答割合が高かった「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」と「衛生委員会への参画」の取組状況別にみると、いずれも取り組んでいる方が、取り組んでいないよりも、健康管理・労働衛生教育に関する業務全般の回答割合がおおむね高い傾向が見られた。特に、「復職支援・治療と仕事の両立支援」が26.2ポイント差で最も多く、次いで「メンタルヘルス対策」（19.5ポイント差）、「各種健康診断と事後措置の実施」（15.4ポイント差）、「職場全体の健康づくり（一次予防）」（13.4ポイント差）、「健康相談・保健指導」（10.8ポイント差）の順であった。

図表 33 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況
【Q22】 【Q24×Q22】
(総括管理の取組状況別)



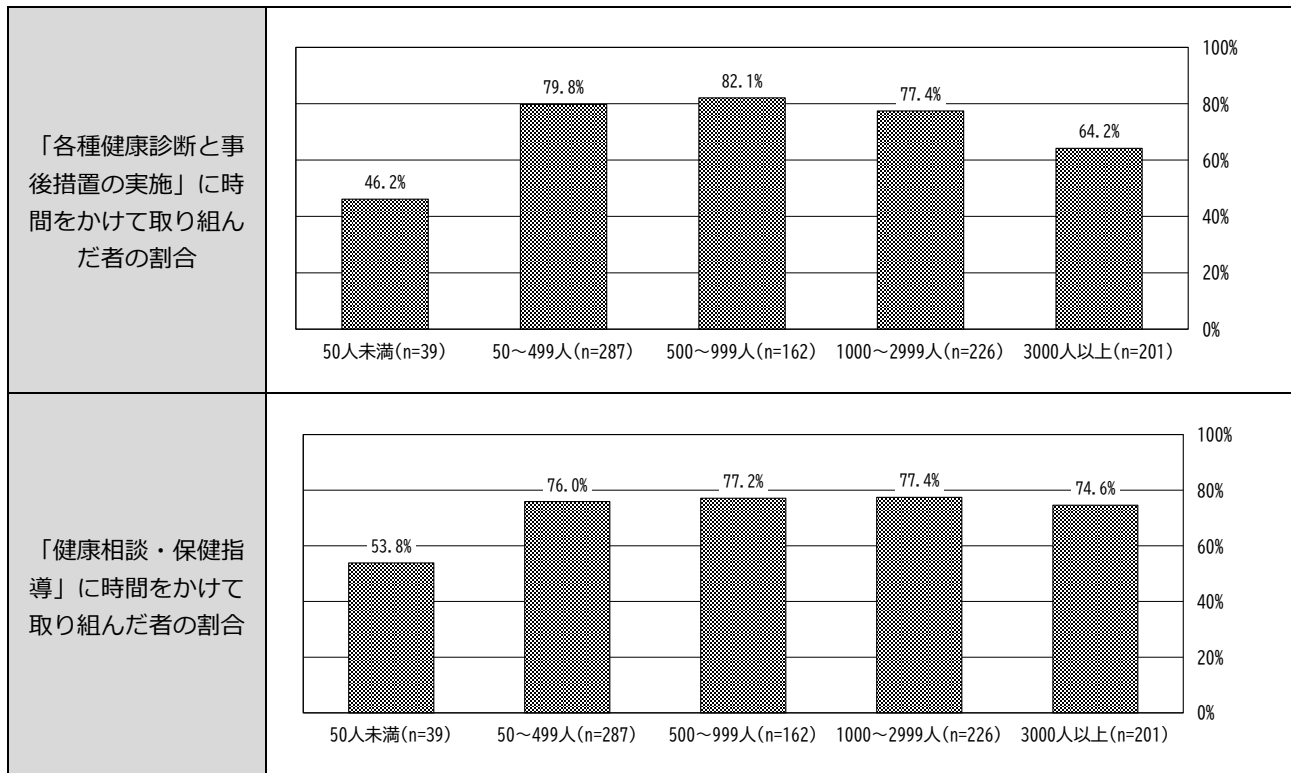
◆「その他」の主な自由回答：

「健康経営に関すること」「健康診断の事務作業・結果処理業務」「がん検診受診のサポート」等

〔「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況（事業場の規模別）〕

○小規模事業場（50 人未満）では、50 人以上の規模の事業場と比べて、「各種健康診断と事後措置の実施」や「健康相談・保健指導」に時間をかけたと回答した者の割合が低かった。

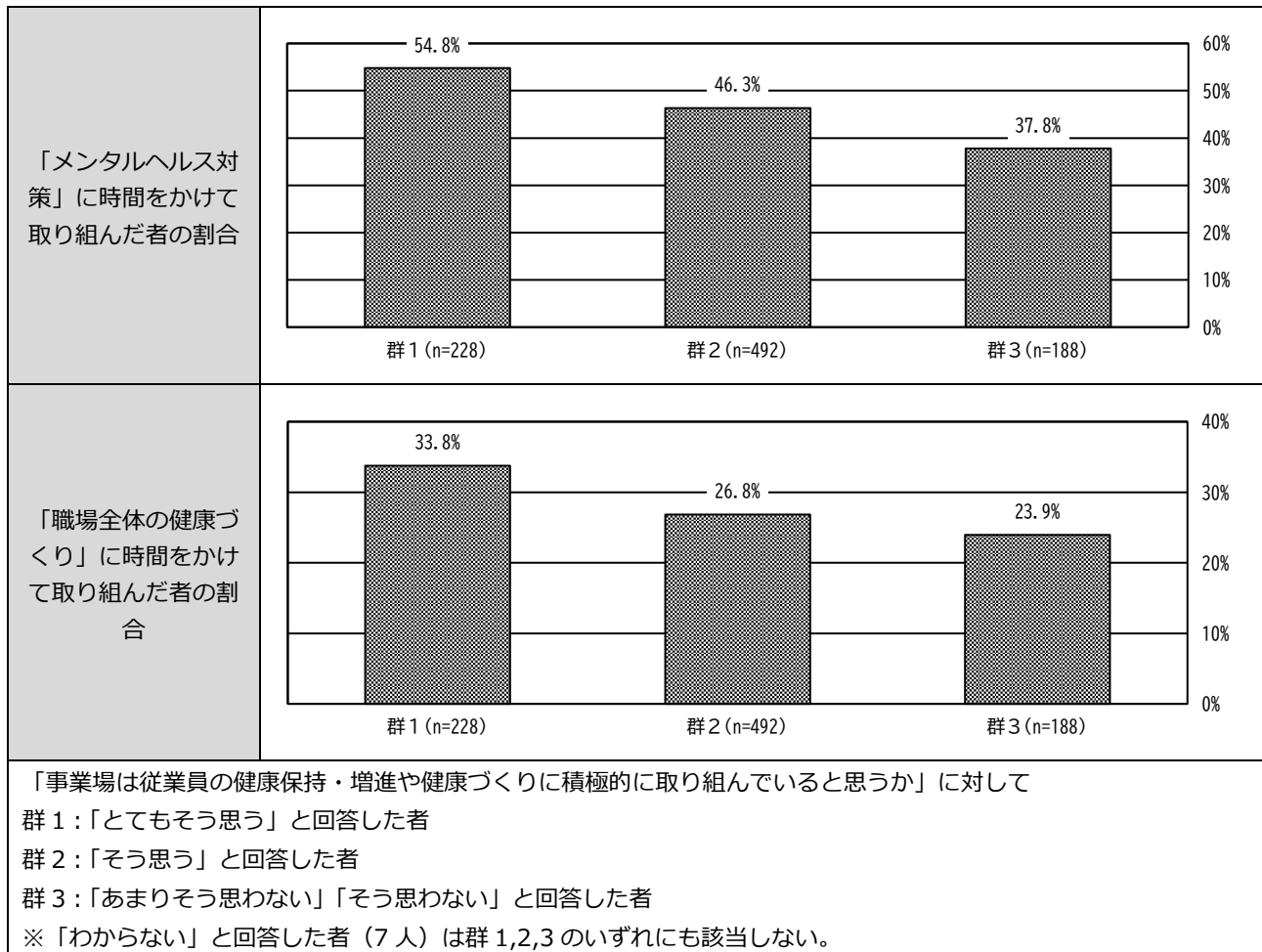
図表 34 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況（事業場の規模別）【Q2×Q22】



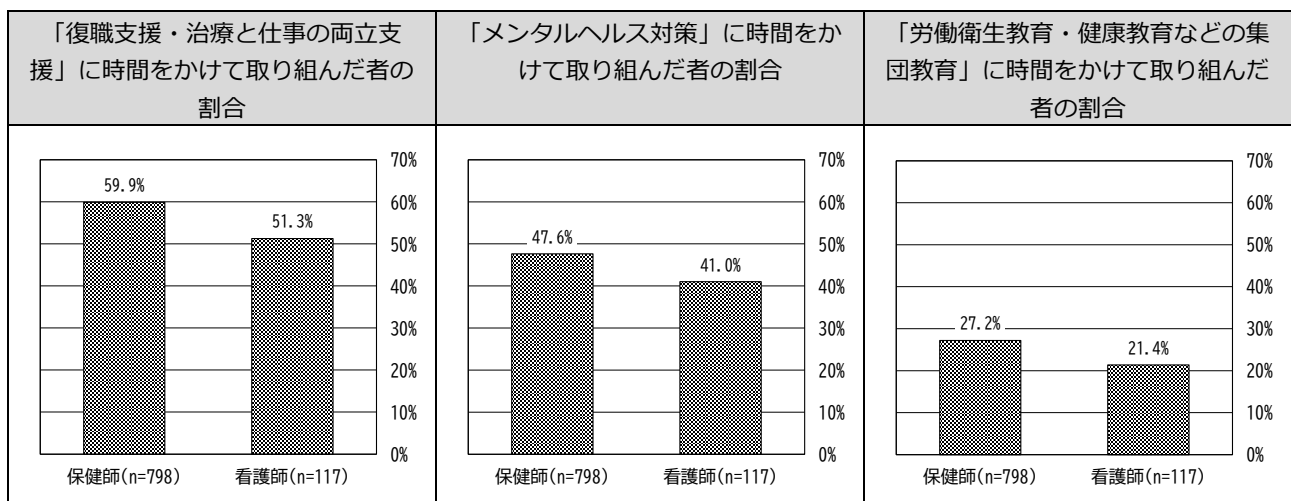
〔「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況（事業場の健康支援の取組状況別・職種別）〕

- 従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、「メンタルヘルス対策」「職場全体の健康づくり」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高い傾向が見られた。
- 看護師よりも保健師の方が、「復職支援・治療と仕事の両立支援」「メンタルヘルス対策」「労働衛生教育・健康教育などの集団教育」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高かった。

図表 35 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況
（事業場の健康支援の取組状況別）【Q8×Q22】



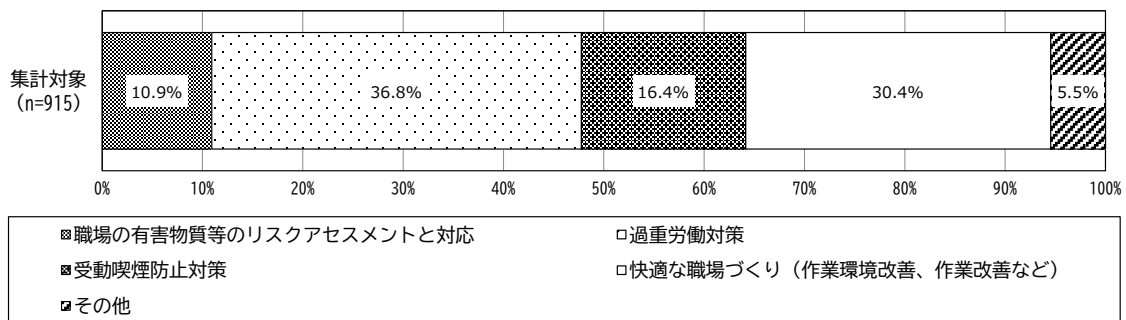
図表 36 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況（職種別）【Q10×Q22】



〔「作業環境管理・作業管理に関する業務」の取組状況〕

- 「作業環境管理・作業管理に関する業務」について、過去１年間で最も時間をかけた業務は、「過重労働対策」が 36.8%で最も多く、次いで「快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）」が 30.4%であった。
- 事業場の規模別では、小規模事業場（50 人未満）の方が、「快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）」の回答割合が高い一方、「過重労働対策」の回答割合が低い傾向が見られた。

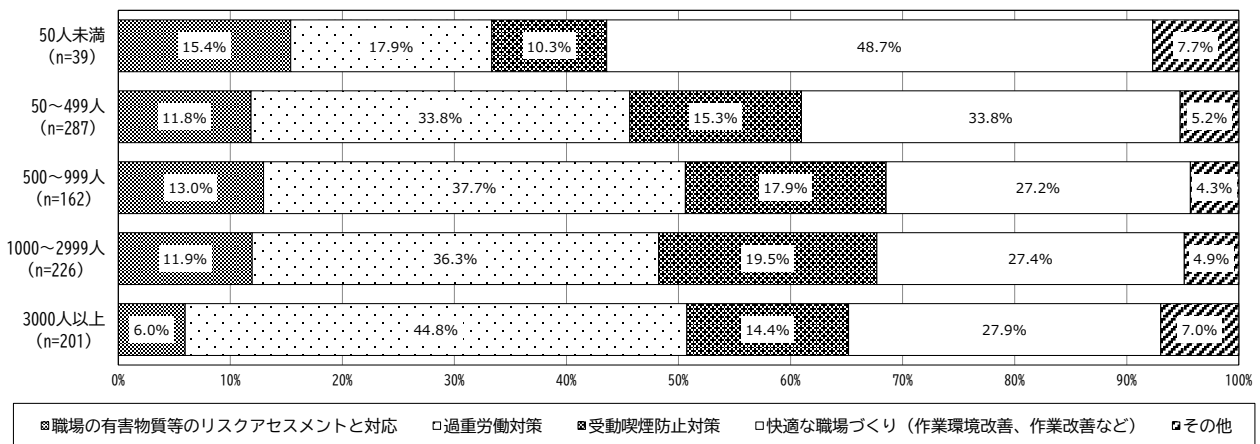
図表 37 「作業環境管理・作業管理に関する業務」の取組状況【Q23】



◆「その他」の主な自由回答：

「職場巡視」「メンタルヘルス対策」 等

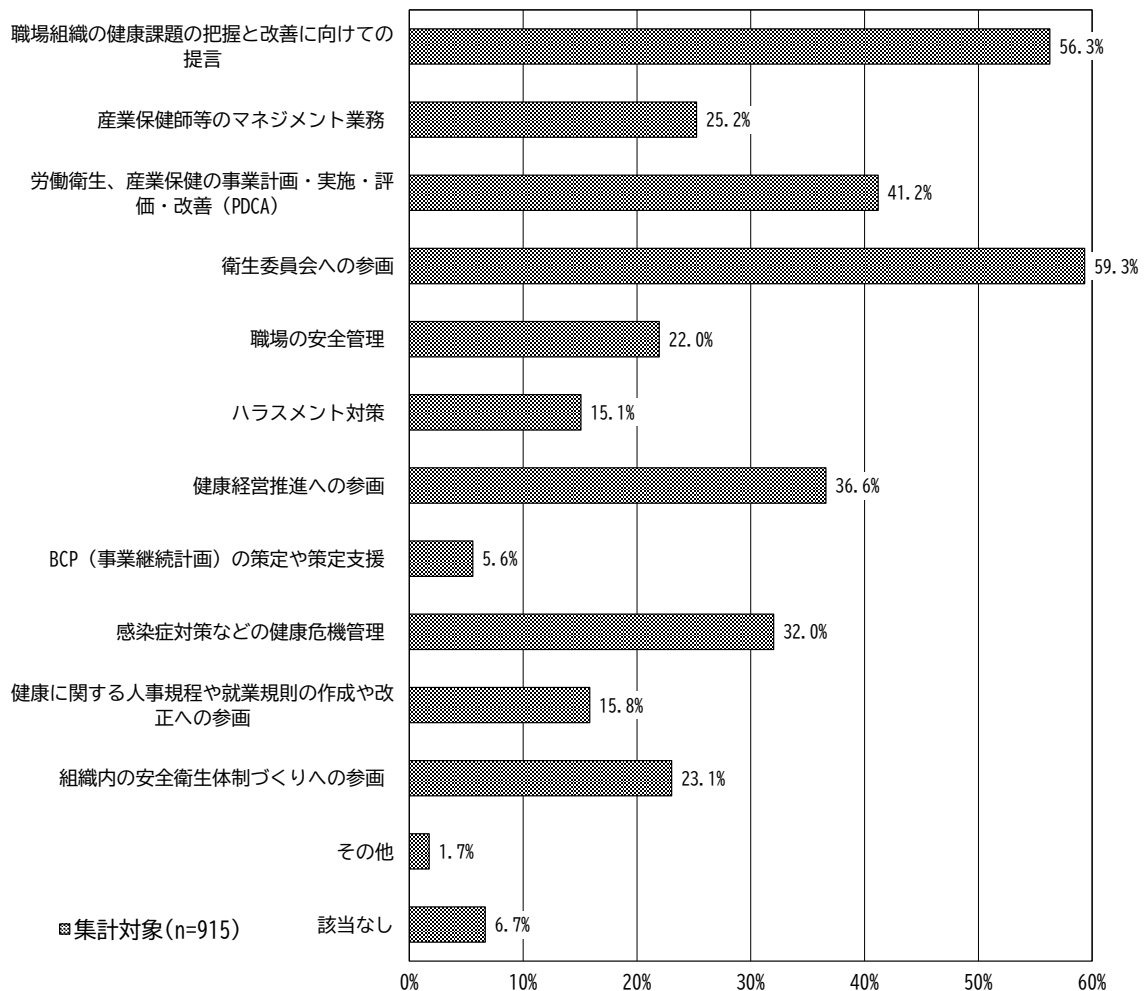
図表 38 「作業環境管理・作業管理に関する業務」の取組状況（事業場の規模別）【Q2×Q23】



〔「総括管理等に関する業務」の取組状況〕

- 「総括管理等に関する業務」について、過去１年間で取り組んだ業務は、「衛生委員会への参画」が約６割（59.3%）で最も多く、次いで「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」（５～６割）、「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」（約４割）、「健康経営推進への参画」（３～４割）の順であった。

図表 39 「総括管理等に関する業務」の取組状況【024】



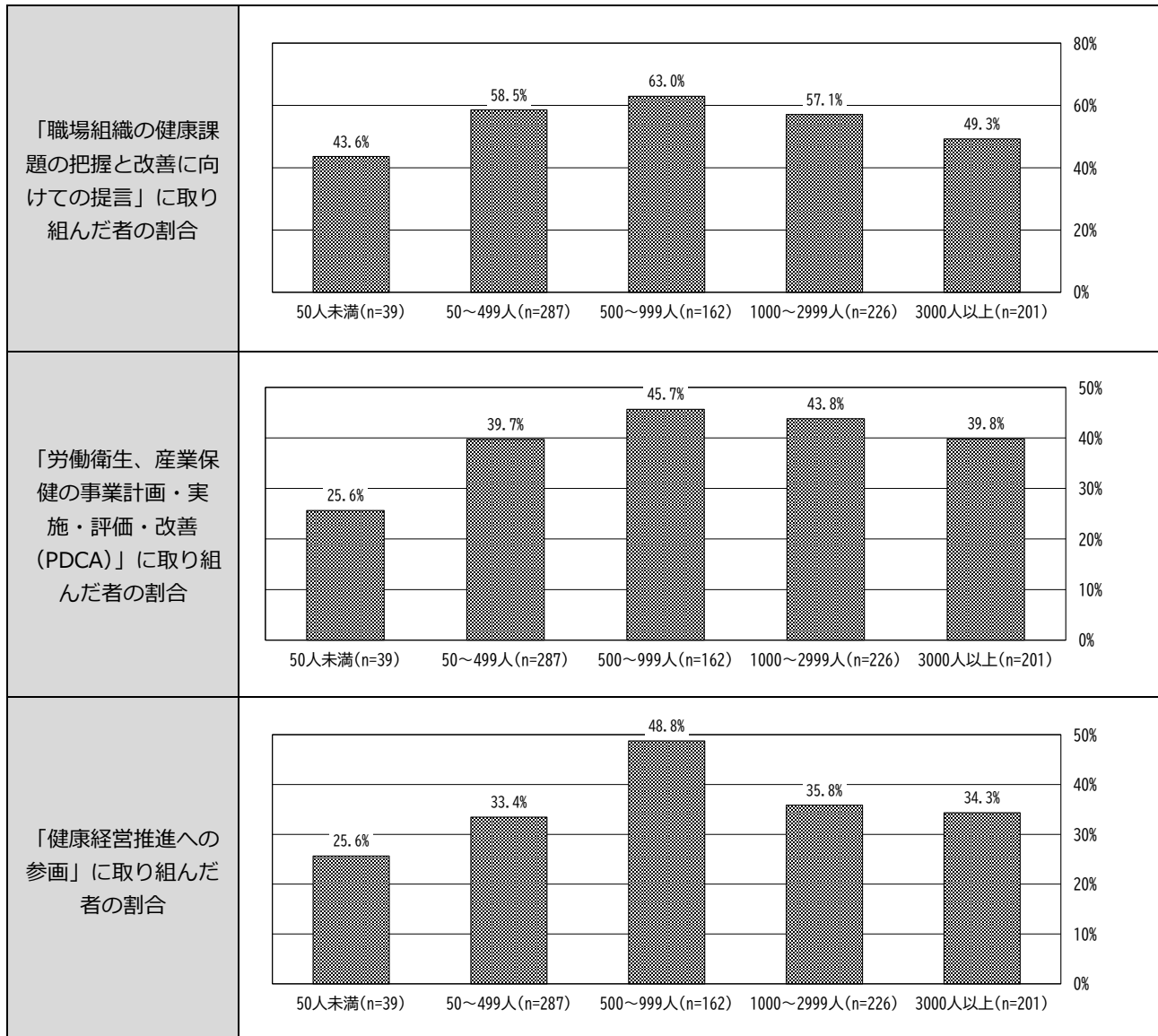
◆「その他」の主な自由回答：

「化学物質管理の法改正に伴う対応」「産業医への教育」「退職者の労務管理」 等

〔「総括管理等に関する業務」の取組状況（事業場の規模別）〕

- 「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」「健康経営推進への参画」の取組状況を事業場の規模別にみると、500～999人をピークとして、1000人未満の規模では事業場の規模が小さいほど回答割合が低く、1000人以上の規模では、事業場の規模が大きいほど回答割合が低い傾向が見られた。

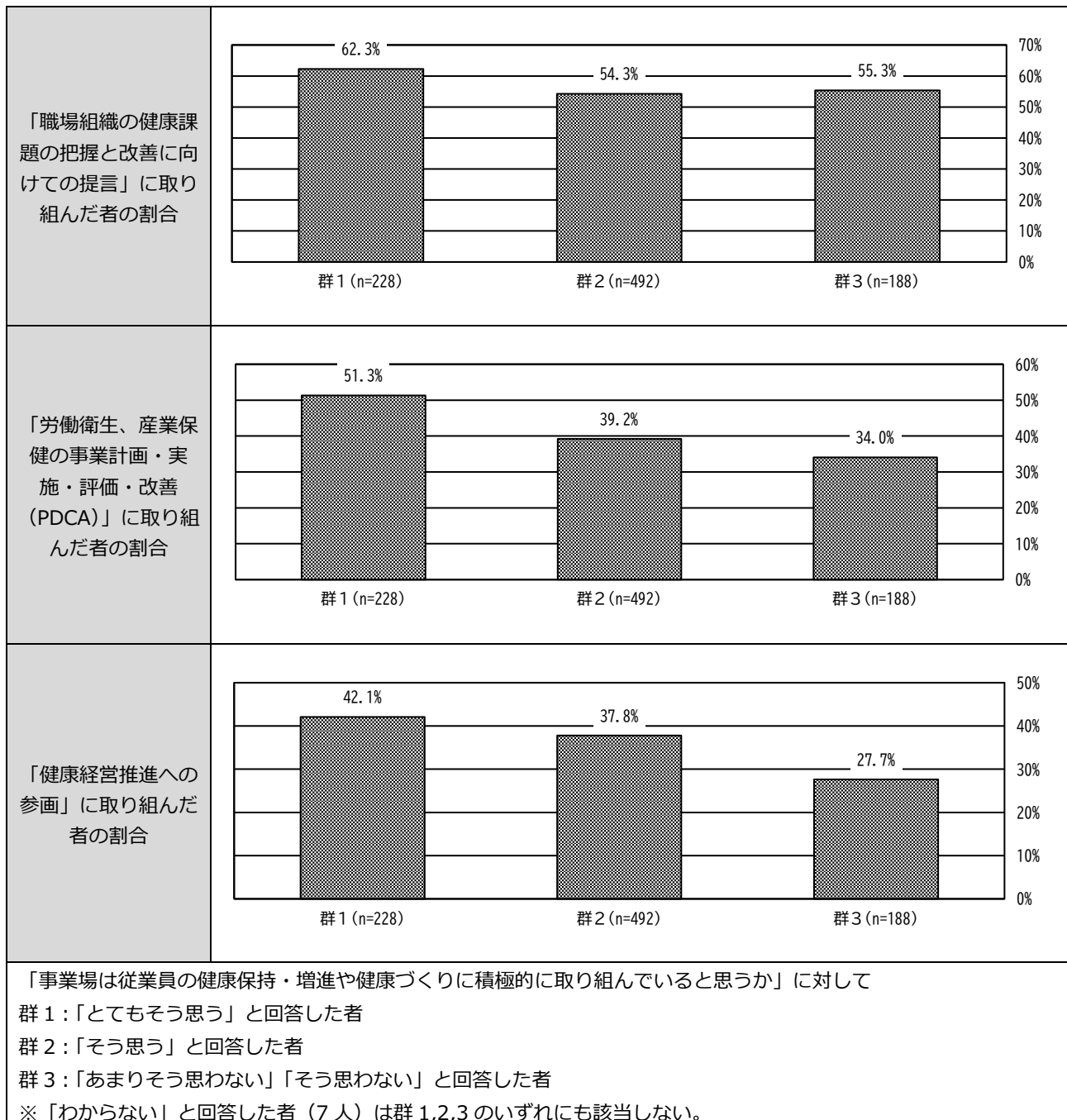
図表 40 「総括管理等に関する業務」の取組状況（事業場の規模別）【Q2×Q24】



「総括管理等に関する業務」の取組状況（事業場の健康支援の取組状況別）

○従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」「健康経営推進への参画」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高い傾向が見られた。

図表 41 「総括管理等に関する業務」の取組状況
（事業場の健康支援の取組状況別）【Q8×Q24】



〔産業保健師として重要な取組（専門性）〕

○産業保健活動において、特に保健師に求められている専門性として「医療・公衆衛生看護の専門知識」「課題発見力・分析力」「健康課題の把握力」「コーディネート力」「コミュニケーション能力」「メンタルヘルス対策」「個人、集団に関するアプローチ」等が挙げられた。

図表 42 産業保健師として重要な取組（専門性）【Q25】

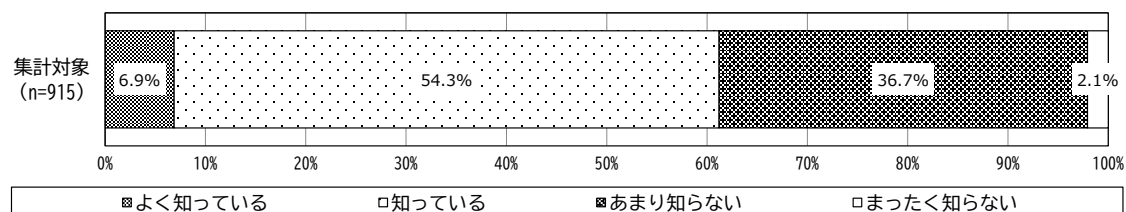
産業保健活動において、特に保健師に求められている専門性 (自由回答に基づく分類)	主な回答例
医療・公衆衛生看護の専門知識	◆医療的・公衆衛生的な知識を持ちつつ、鳥の目、虫の目、魚の目を持つこと ◆医療の専門職として、組織の健康管理を担い、必要に応じて適した関係機関と連携がとれること ◆医療の分野の専門家として、様々なリスクをアセスメントし、病気になる前に予防できるように働きかけること ◆医療者という立場から従業員の健康づくりに関する企画策定や話し合いを行うことができること
課題発見力・分析力	◆課題の把握と対策、連携 ◆課題を分析し、健康施策を立案し、実施し、改善に繋げる能力 ◆課題発見力と関係機関調整力 ◆会社が抱えている健康課題を把握し、改善に向けた対策を提案、実施に繋げること ◆会社全体の課題を把握し、課題を解決するために対象者個々と関わっていく能力が必要。全体を把握する分析能力と個々人の課題に寄り添うコミュニケーション能力が求められている。
健康課題の把握力	◆健康課題の把握とそれを根拠とした施策化、組織間連携を基にした施策の実施と評価 ◆健康課題を健診結果やその他の活動からみつけ、そこに即した活動を計画・実施・評価していく。そこから会社として従業員がパフォーマンスを最大限に発揮できるよう支援していく。 ◆健康課題の明確化と計画の立案・実行 ◆健康課題や事業場の特性を理解し、管理職や経営層を巻き込んで健康施策を提言、活動すること
コーディネート力	◆コーディネートとコーディネートを行うにあたっての専門知識 ◆コーディネート能力、事業場を動かす力、人事を動かす力 ◆コーディネートや調整、継続的な専門的知識の習得 ◆コーディネーターとしての役割を果たすこと ◆つなぐ力（コーディネート力・連携する力）
コミュニケーション能力	◆コミュニケーション能力、コーディネート能力が必要 ◆コミュニケーション能力と幅広い分野の知識 ◆コミュニケーション能力と問題解決のための知識と経験 ◆コミュニケーション能力と労働衛生に関わる法律関係や医学知識の活用 ◆コミュニケーションと信頼関係
メンタルヘルス対策	◆メンタルヘルス不調者の対応や特定保健指導対策 ◆メンタル不調者の相談対応に必要な知識とコミュニケーション能力 ◆メンタルヘルス対策への専門性 ◆メンタルヘルスに関する相談や関係者との連携 ◆メンタル・フィジカルについての疾病予防・再発予防・重症化予防
個人、集団に関するアプローチ	◆個、集団、組織の各視点でアセスメントし健康課題に優先順位づけして解決に向けて取り組むこと ◆個人、集団、組織と多角的な視点で健康課題を把握し、把握した健康課題に対する企画立案能力と、企画を通し、実現させるために他職種を巻き込む力 ◆個人、組織の課題を現地現物でより従業員にとって身近な存在として拾い上げ、課題の解決へ向けて調整できる。退職後もいきいきと生きていくことができる状態で地域へ移行できるように。コーディネーターであり、伴走者。 ◆個人・組織・集団の健康課題把握し、よりよく生活できる・働けるように個人・組織に対して支援していくこと ◆個人と組織への健康支援につながるコーディネータ・マネジメント力

2) 組織外の保健活動の取組状況

〔健康日本 21 の目標の認知度〕

○健康日本 21（第 3 次）の目標設定（評価指標・目標値）について、「よく知っている」又は「知っている」と回答した者は約 6 割（61.2%）であった。そのうち「よく知っている」者は 1 割未満（6.9%）であった。

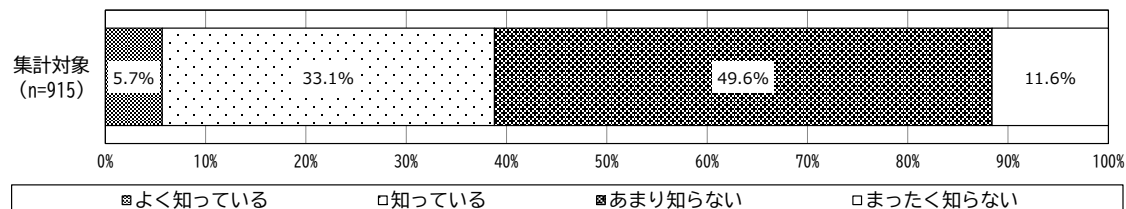
図表 43 健康日本 21 の目標の認知度【Q26】



〔地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知〕

○事業場の所在する地域（自治体）の健康増進・健康づくりの方向性について、「よく知っている」又は「知っている」と回答した者は約 4 割（38.8%）であった。そのうち「よく知っている」者は 1 割未満（5.7%）であった。

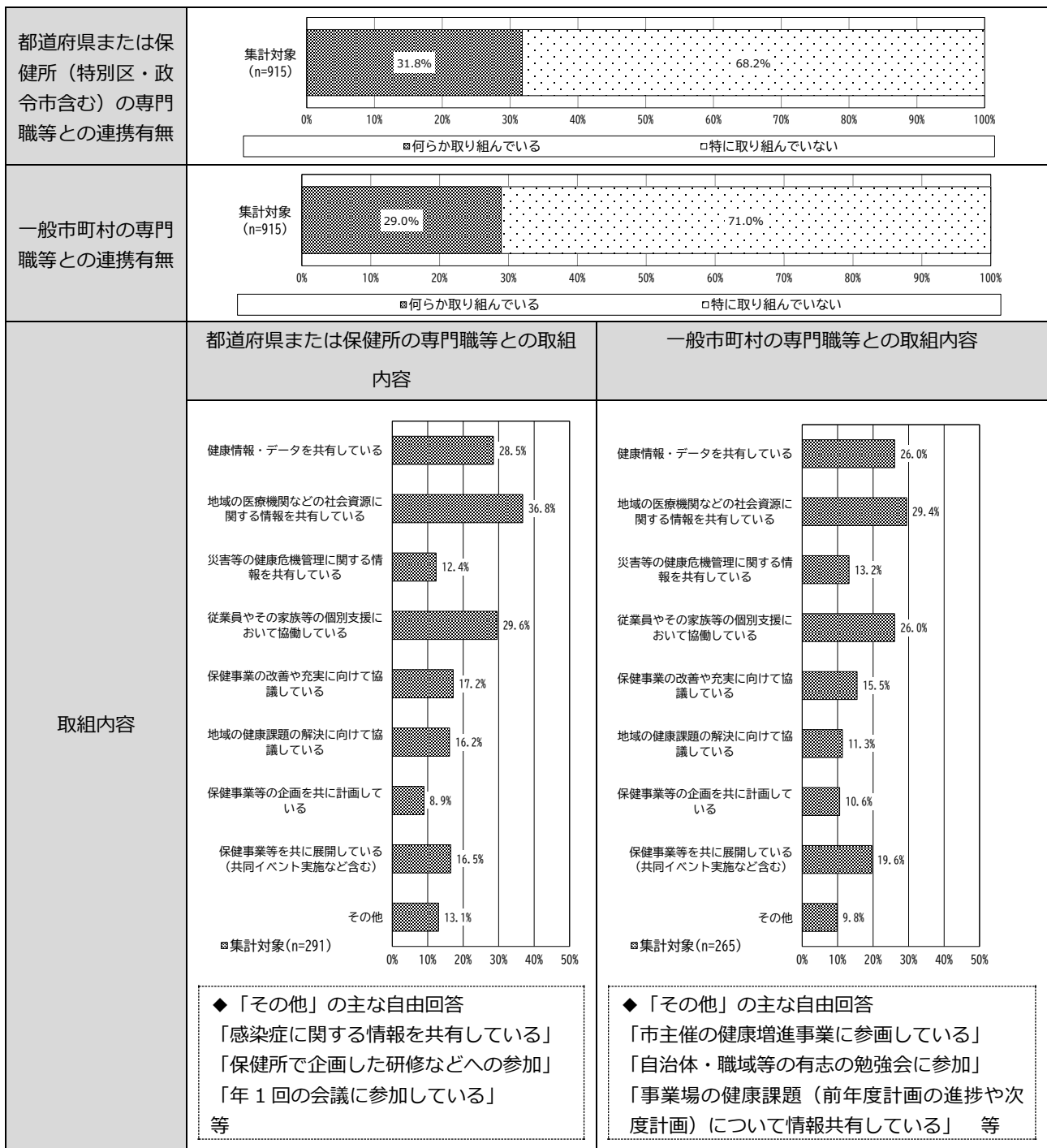
図表 44 地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知【Q27】



【組織外の保健活動の取組状況】

- 従業員の健康保持・増進に向けた地域保健関係者（都道府県または保健所や一般市町村の専門職等）との連携に何らか取り組んでいる者は、約3割であった。
- 都道府県または保健所の専門職等との取組内容としては、「地域の医療機関などの社会資源に関する情報を共有している」が3～4割未満（36.8%）で最も多く、次いで「従業員やその家族等の個別支援において協働している」「健康情報・データを共有している」（約3割）であった。
- 一般市町村の専門職等との取組内容としては、「地域の医療機関などの社会資源に関する情報を共有している」が約3割（29.4%）で最も多く、次いで「従業員やその家族等の個別支援において協働している」「健康情報・データを共有している」（2～3割未満）であった。

図表 45 組織外の保健活動の取組状況【Q28】

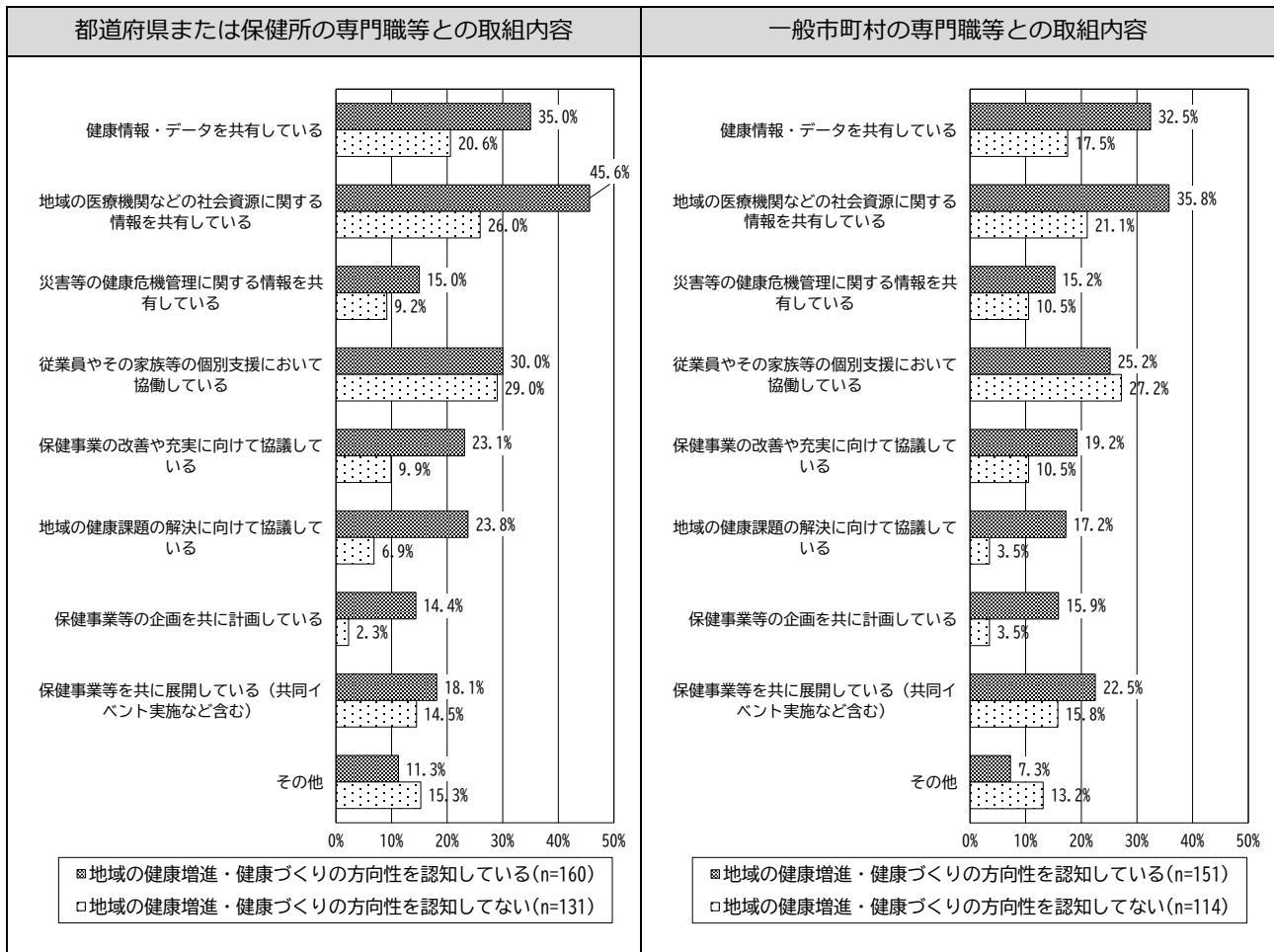


※何らか取り組んでいる：「特に取り組んでいない」以外の選択肢を一つでも選択した場合

〔組織外の保健活動の取組状況（地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知度別）〕

○地域の健康増進・健康づくりの方向性を認知している方が、地域保健関係者（都道府県または保健所や一般市町村の専門職等）との間で「健康情報・データの共有」「地域の医療機関などの社会資源に関する情報の共有」「保健事業の改善や充実に向けた協議」「地域の健康課題の解決に向けた協議」に取り組む割合が高かった。

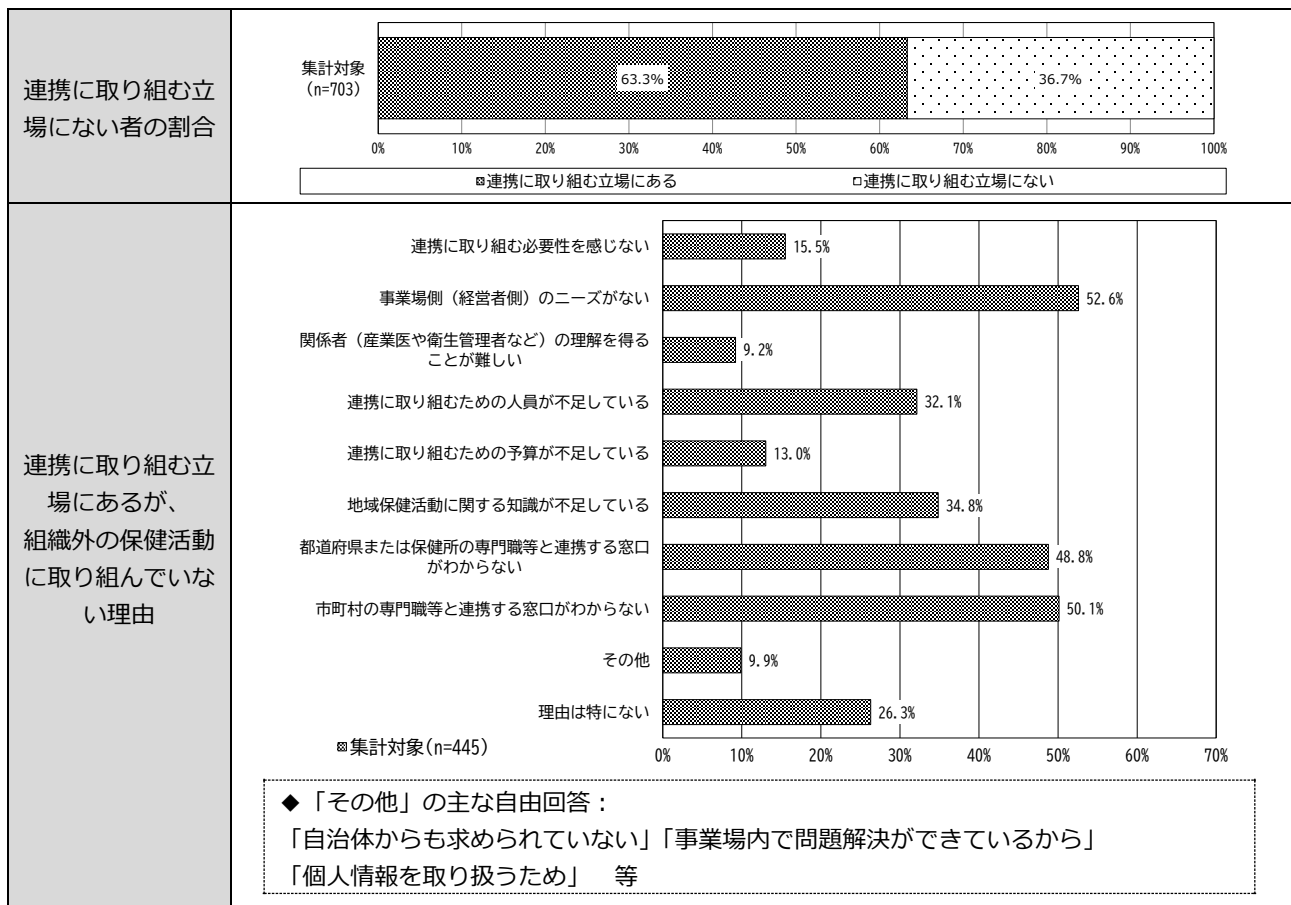
図表 46 組織外の保健活動の取組状況
（地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知度別）【Q27×Q28】



〔組織外の保健活動に取り組んでいない理由〕

- 従業員の健康保持・増進に向けた地域保健関係者（都道府県または保健所や一般市町村の専門職等）との連携に「特に取り組んでいない」と回答した者のうち、「連携に取り組む立場にない」と回答した者は 36.7%であった。
- 一方、「連携に取り組む立場にある」（63.3%；445 人）が組織外の保健活動に取り組んでいない理由としては、「事業場側（経営者側）のニーズがない」が 52.6%で最も多く、次いで「市町村の専門職等と連携する窓口がわからない」「都道府県または保健所の専門職等と連携する窓口がわからない」が、いずれも約 5 割で多かった。

図表 47 組織外の保健活動に取り組んでいない理由【Q29】



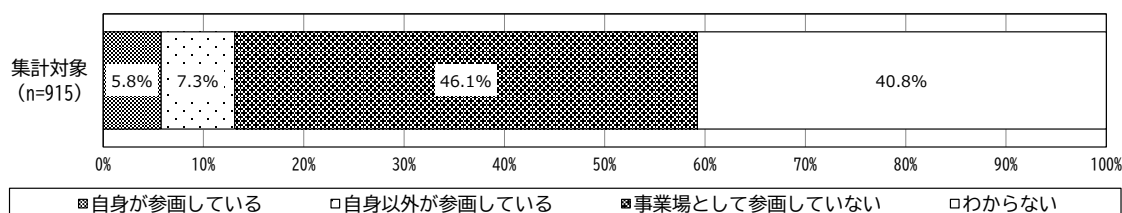
3) 地域・職域連携の取組状況

〔地域・職域連携推進協議会への参画状況〕

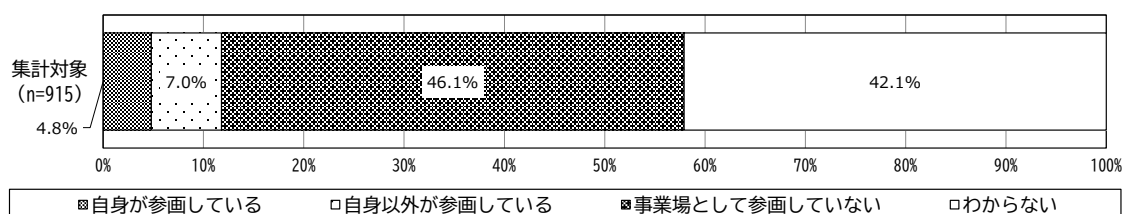
○都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会ならびに作業部会への参画状況については、「事業場として参画していない」者が 46.1%であった。

○一方、事業場として参画している（「自身が参画している」又は「自身以外が参画している」）者は、「地域・職域連携推進協議会」では 13.1%、「作業部会」では 11.8%であった。

図表 48 地域・職域連携推進協議会への参画状況【Q30①】



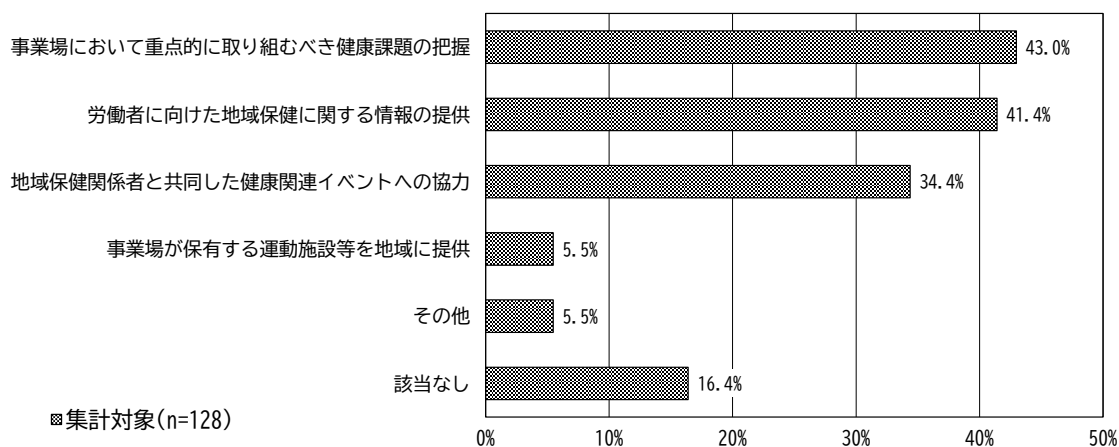
図表 49 地域・職域連携推進協議会の実務者レベルでの会議（作業部会）への参画状況【Q30②】



〔地域・職域連携推進における事業場の役割〕

○事業場として都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会ならびに作業部会に参画している場合の、地域・職域連携推進における事業場の役割は、「事業場において重点的に取り組むべき健康課題の把握」が 43.0%で最も多く、次いで「労働者に向けた地域保健に関する情報の提供」（41.4%）の順で多かった。

図表 50 地域・職域連携推進における事業場の役割【Q31】



◆「その他」の主な自由回答：

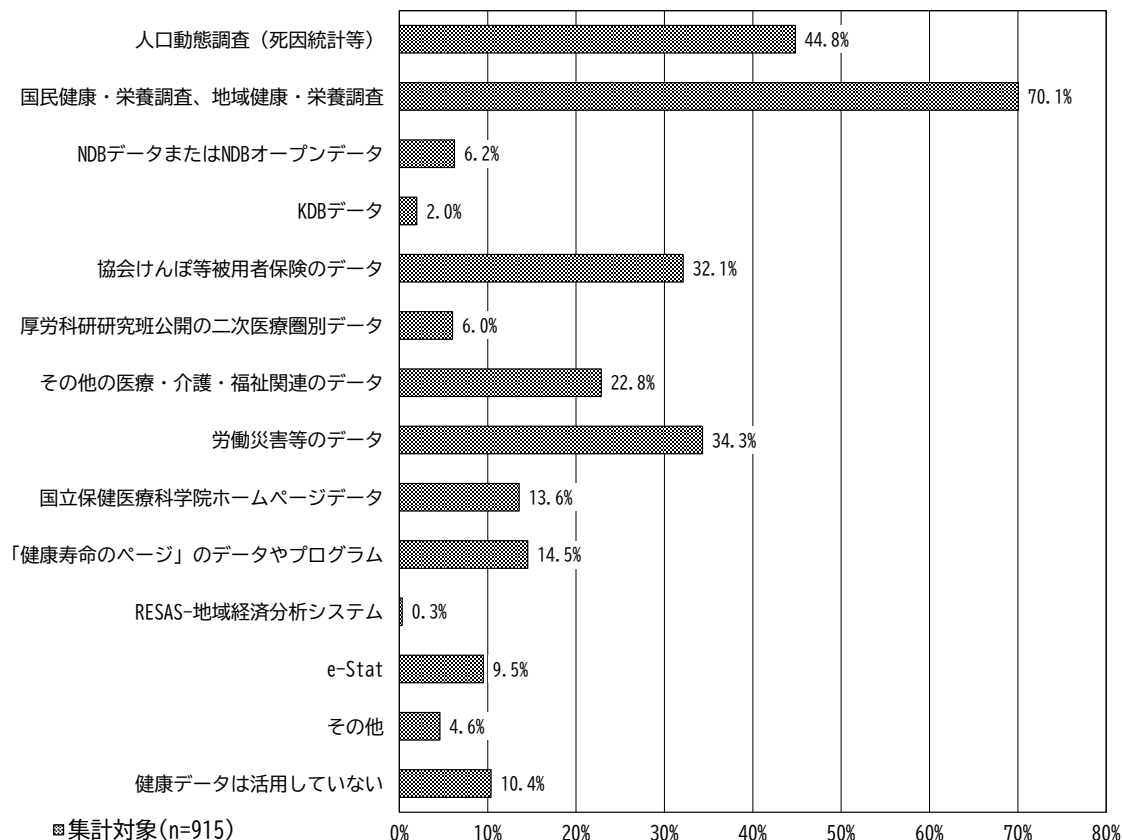
「健診機関として、契約先である地域、職域、個人に対する健康づくり支援を通じた情報提供」「産業と地域をつなぐ役割」「地域の健康課題の共有」等

4) 健康データの活用状況

〔健康データの活用状況〕

- 産業保健活動を行う上で活用している健康データとしては「国民健康・栄養調査、地域健康・栄養調査」が約7割（70.1%）で最も多く、次いで「人口動態調査（死因統計等）」が44.8%であった。
- 「健康日本 21 の目標」や「地域の健康増進・健康づくりの方向性」を認知している方が、健康データ全般について、活用割合が高かった。

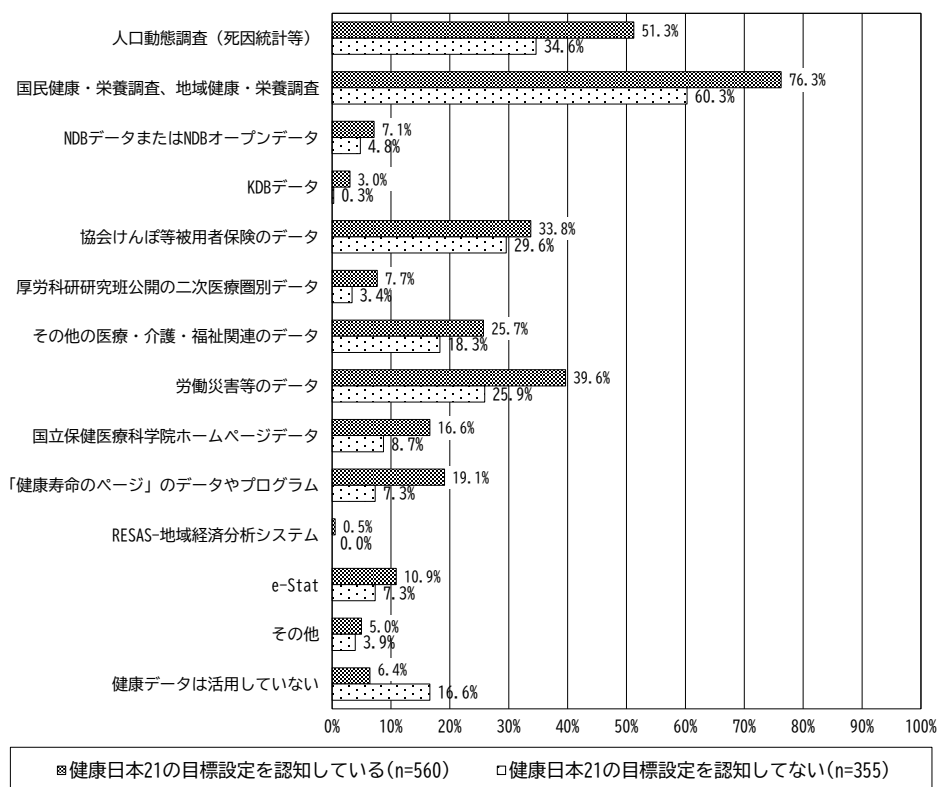
図表 51 健康データの活用状況【Q32】



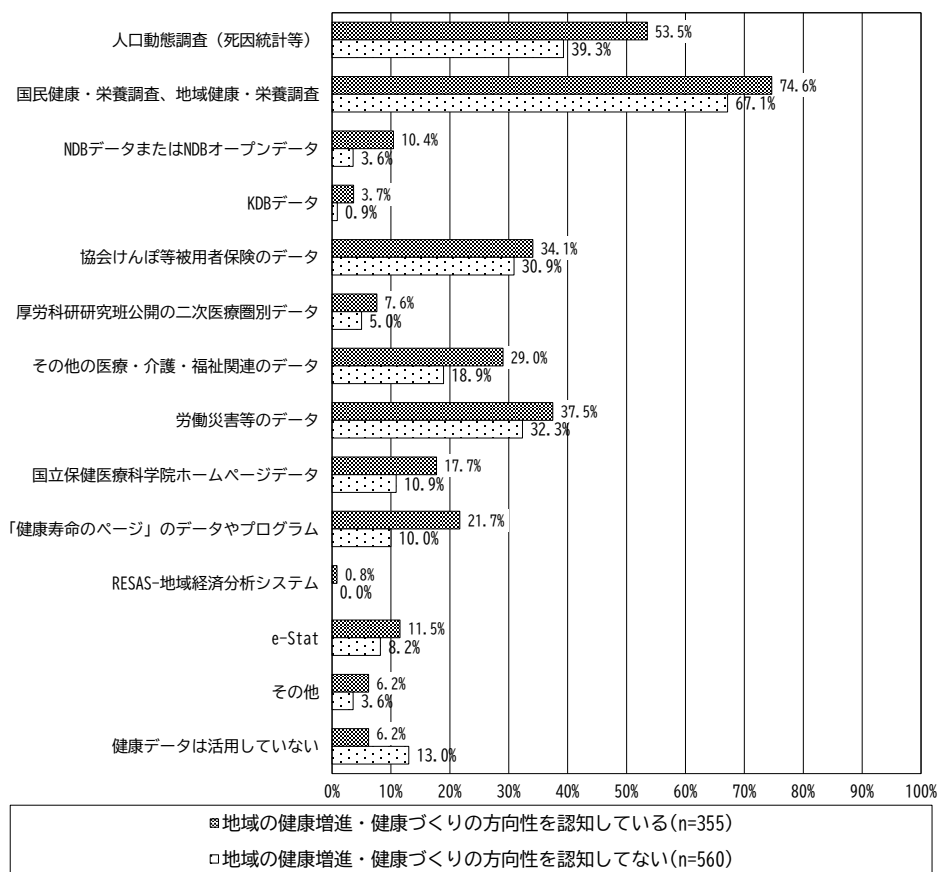
◆「その他」の主な自由回答：

「社内健診結果データ」「個人向け PHR のデータ」「健康経営データ」 等

図表 52 健康データの活用状況（健康日本 21 の目標の認知度別）【Q26×Q32】



図表 53 健康データの活用状況（地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知度別）【Q27×Q32】

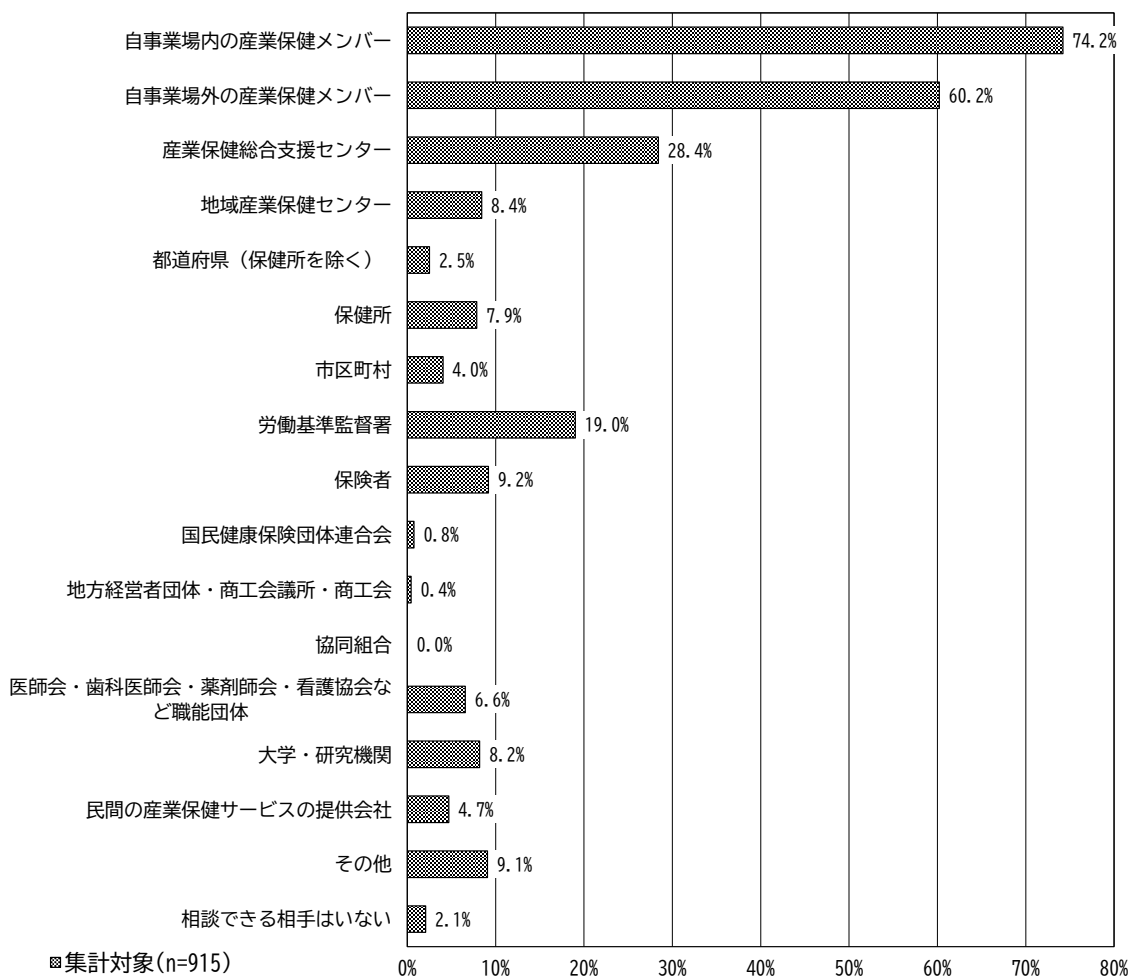


5) 産業保健活動のサポート体制

〔産業保健活動の相談先〕

○産業保健活動において困ったときの相談先としては、「自事業場内の産業保健メンバー」が 74.2%で最も多く、次いで「事業場外の産業保健メンバー」が 60.2%で多かった。

図表 54 産業保健活動の相談先【Q33】



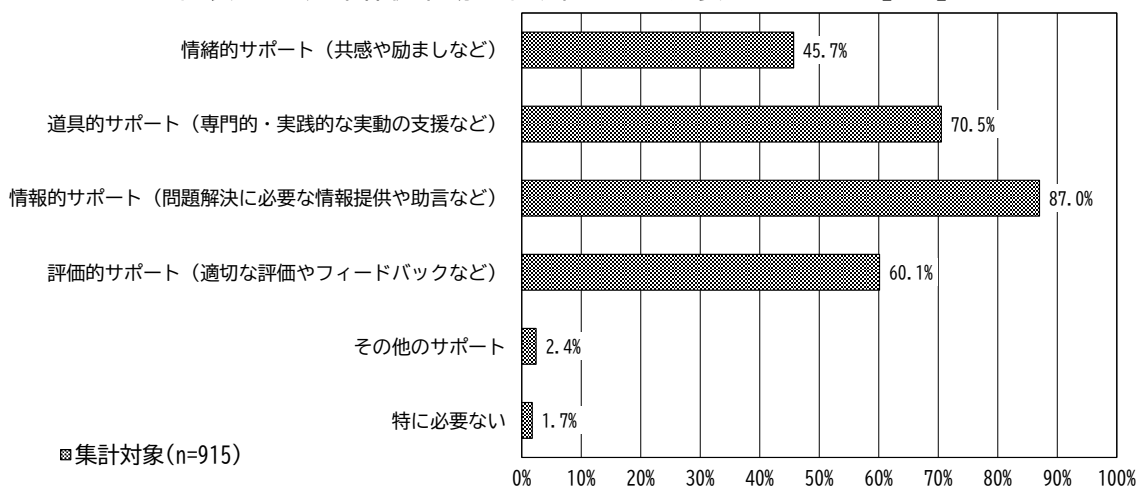
◆「その他」の主な自由回答：

「同期の友人達」「前職時の先輩保健師」「勉強会などで知り合った人」「学会」等

〔産業保健活動に取り組む上で必要なサポート〕

- 産業保健活動に取り組む上で必要なサポートとして、「情報のサポート（問題解決に必要な情報提供や助言など）」が 87.0%で最も多く、次いで「道具的サポート（専門的・実践的な実働の支援など）」が 70.5%で多かった。
- 「情報のサポート」は、年齢区分による差は見られなかったが、「情緒的サポート」「道具的サポート」「評価的サポート」は、若年層ほどニーズが大きくなる傾向が見られた。
- また、「情報のサポート」「評価的サポート」は事業場の規模による差は見られなかったが、「情緒的サポート」「道具的サポート」は事業場の規模が小さいほどニーズが大きくなる傾向が見られた。

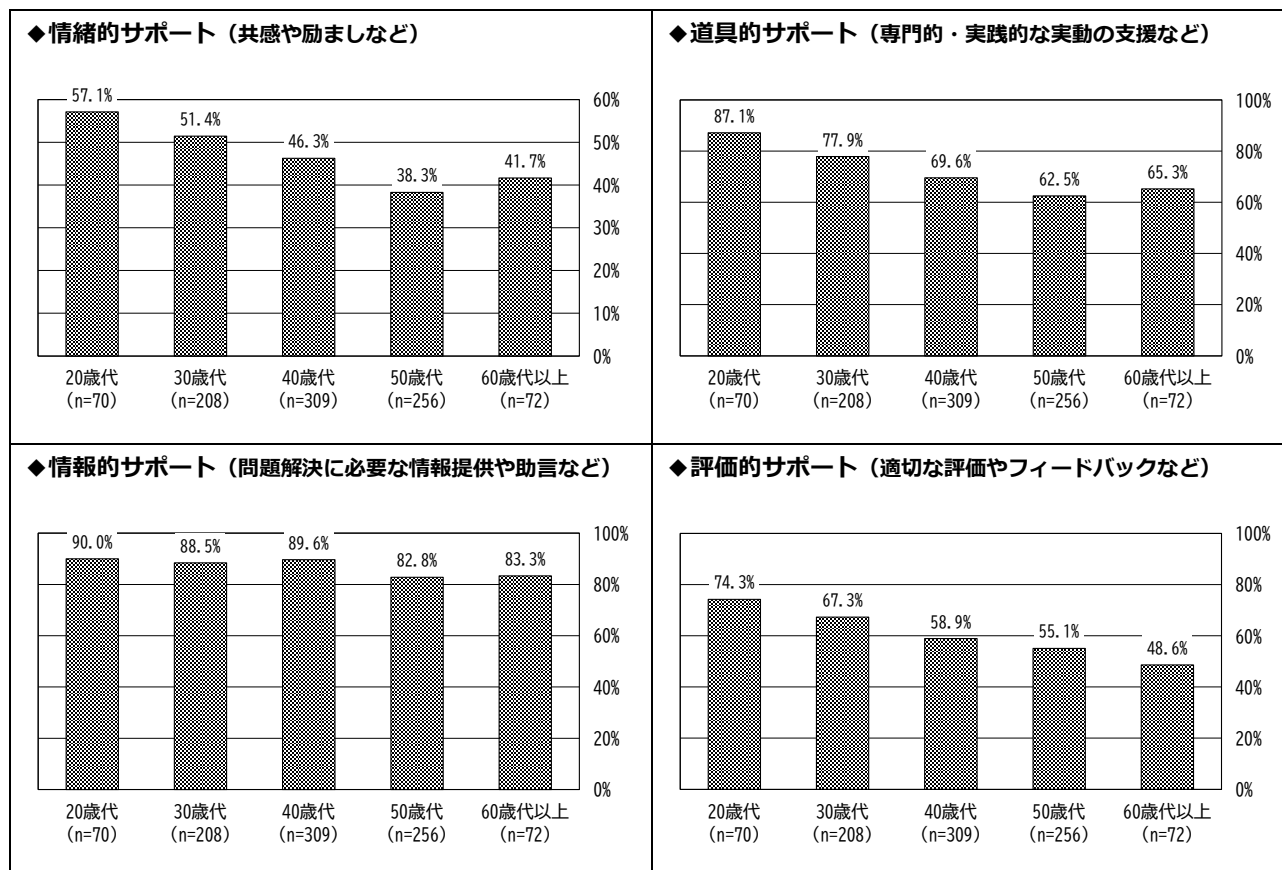
図表 55 産業保健活動に取り組む上で必要なサポート【Q34】



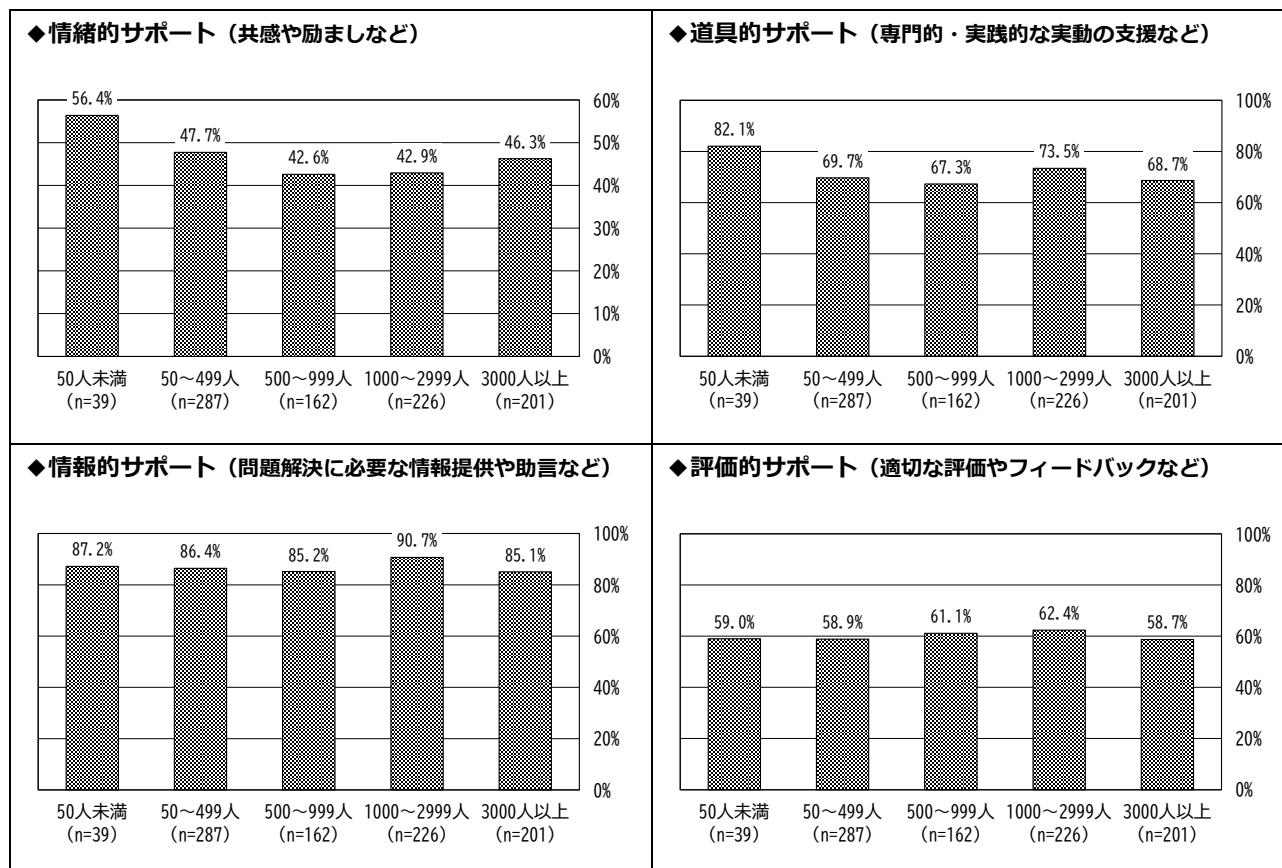
◆「その他のサポート」の主な自由回答：

「業務をカバーしてくれる人的支援」「専門知識の教育研修」
「保健師以前にビジネスマンとしての心得やスキルに関する教育」 等

図表 56 産業保健活動に取り組む上で必要なサポート（年齢区分別）【Q9×Q34】



図表 57 産業保健活動に取り組む上で必要なサポート（事業場の規模別）【Q2×Q34】

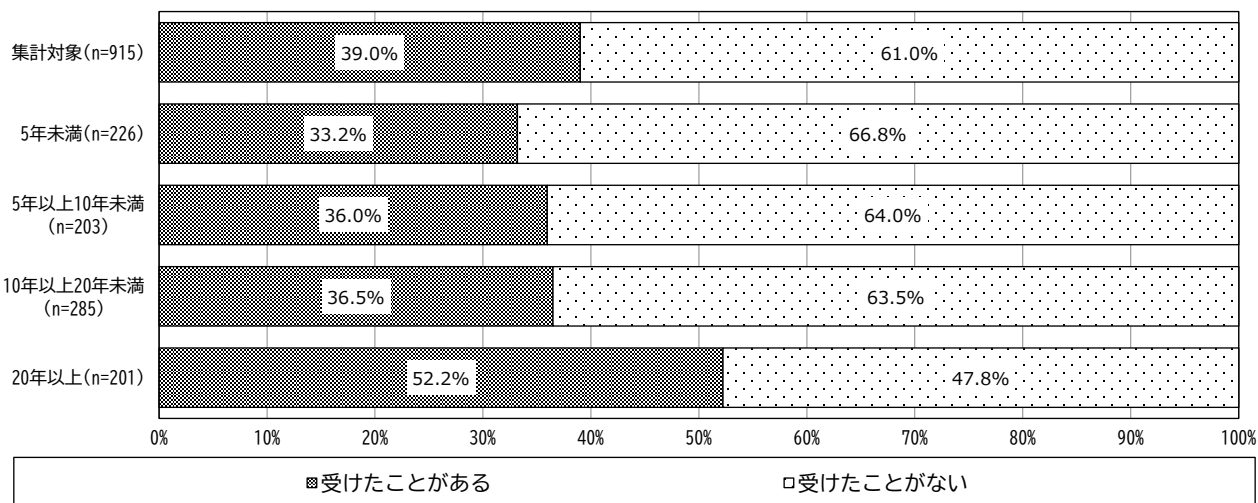


6) 自己研鑽やキャリア形成の状況

〔新任期の研修受講経験の有無〕

- 産業保健の知識・技術に関する新任期研修を「受けたことがある」者は約4割（39.0%）であった。
- 産業保健業務に関する通算勤務年数別でみると、勤続年数「20年未満」の3～4割は受講経験があるのに対し、勤続年数「20年以上」では約5割に受講経験があった。

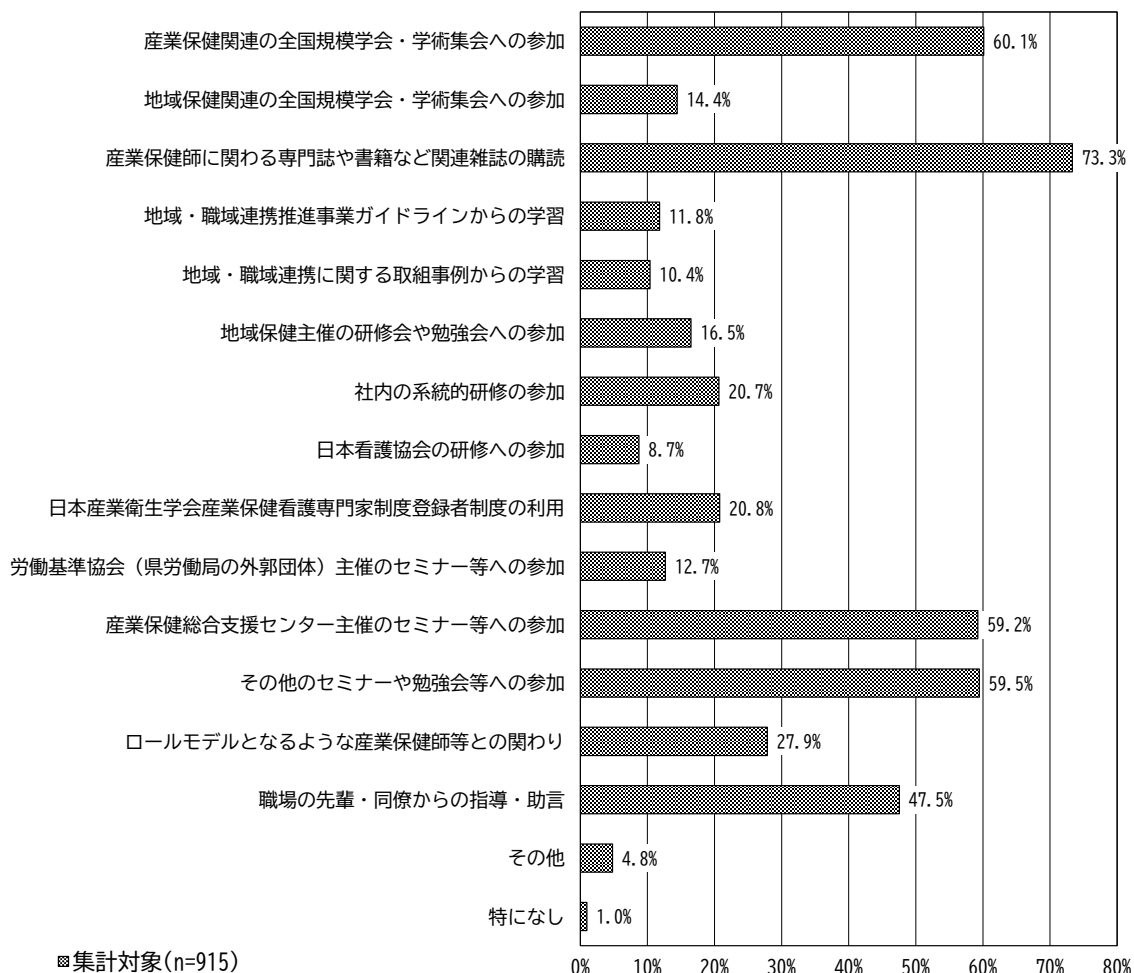
図表 58 新任期の研修受講経験の有無（産業保健業務に関する通算勤続年数別）【Q12×Q35】



〔学習経験や自己研鑽〕

○産業保健師等としての学習や自己研鑽の実施方法としては、「産業保健師に関わる専門誌や書籍など関連雑誌の購読」が 73.3%で最も多く、次いで「産業保健関連の全国規模学会・学会集への参加」「その他のセミナーや勉強会等への参加」「産業保健総合支援センター主催のセミナー等への参加」（いずれも約6割）であった。

図表 59 学習経験や自己研鑽【Q36】



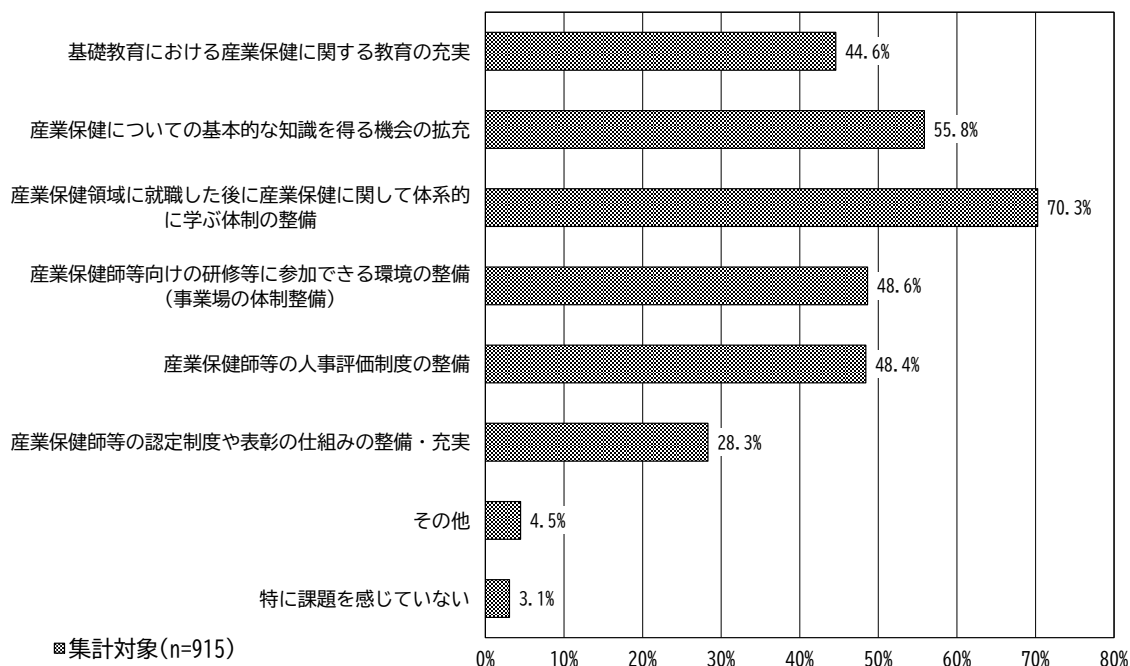
◆「その他」の主な自由回答：

「大学院への進学」「産業保健学び直しプログラムの受講」「日本産業保健師会の研修参加」 等

〔産業保健師等の教育・キャリア形成の課題〕

○産業保健活動に取り組む上での自身のキャリア形成や継続学習・資質向上に対する課題としては、「産業保健領域に就職した後に産業保健に関して体系的に学ぶ体制の整備」が約7割（70.3%）で最も多く、次いで「産業保健についての基本的な知識を得る機会の拡充」が55.8%であった。

図表 60 産業保健師等の教育・キャリア形成の課題【Q37】



◆「その他」の主な自由回答：

「外部研修や学会などに参加する際の業務調整・費用補助体制づくり」「産業保健師の求人が少ないこと」「専門職としての給与水準の向上」 等

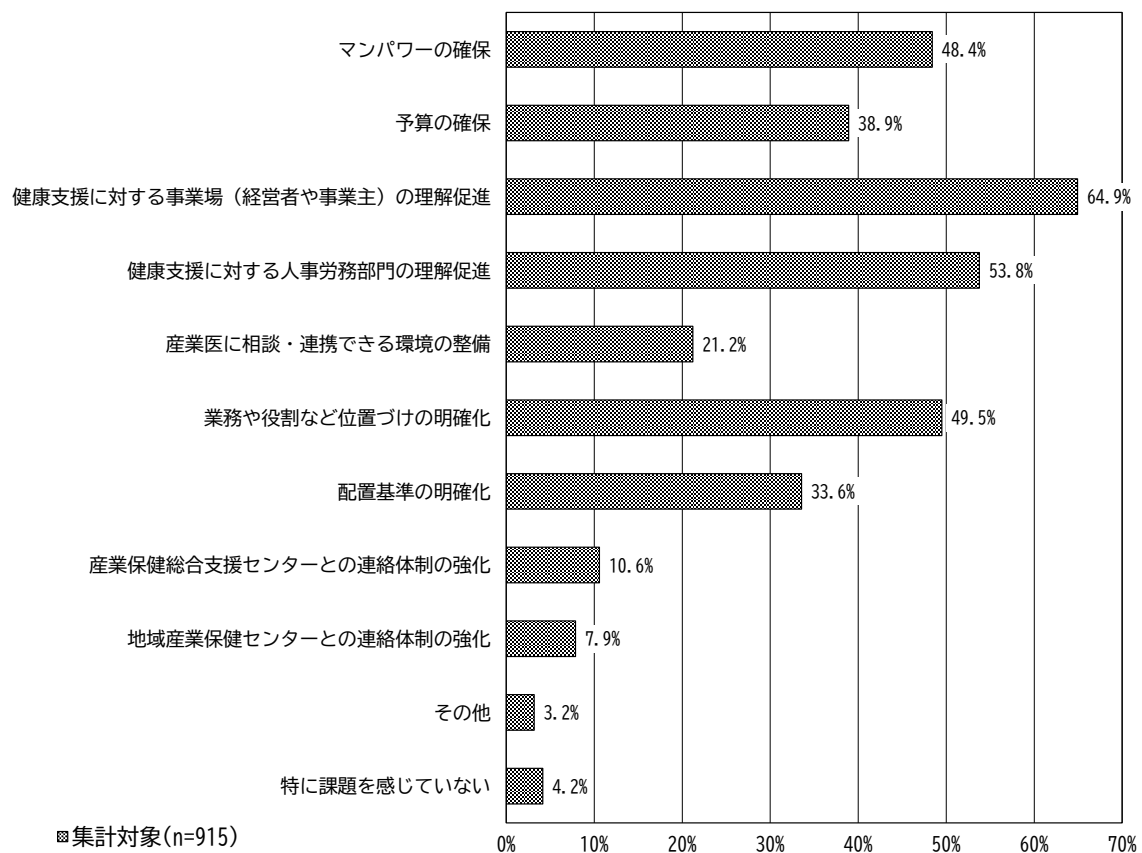
3. その他

1) 産業保健師等の活動上の課題と成果

〔産業保健体制の課題〕

○産業保健活動に取り組む上での事業場の体制等の課題としては、「健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進」が6～7割（64.9%）で最も多く、次いで「健康支援に対する人事労務部門の理解促進」「業務や役割など位置づけの明確化」「マンパワーの確保」（いずれも約5割）であった。

図表 61 産業保健体制の課題【Q38】



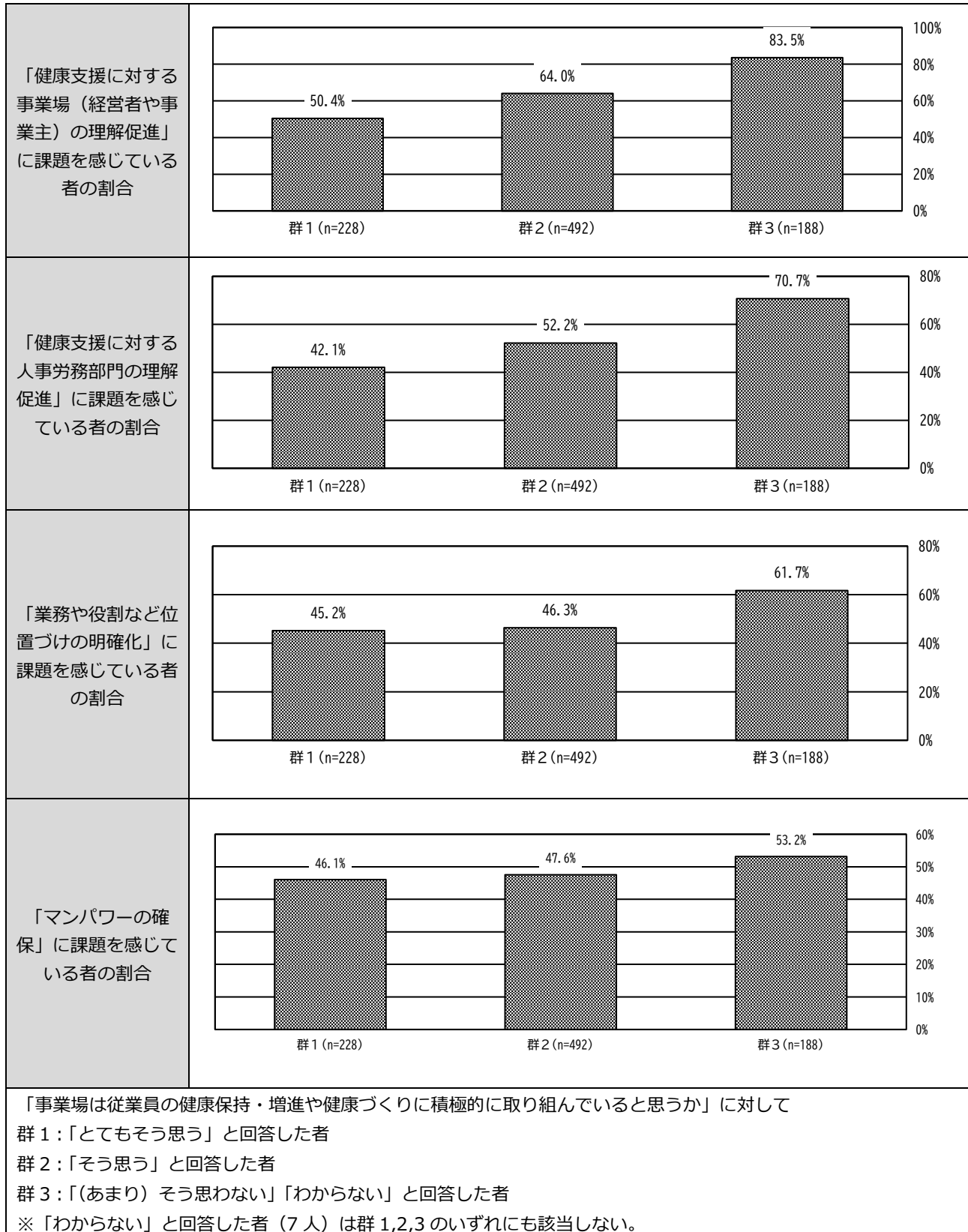
◆「その他」の主な自由回答：

「業務を効率的に行えるようなシステム化」「保健師を事務として扱うこと」
「保険者と事業所の組織体制・業務の整理など」 等

〔産業保健体制の課題（事業場の健康支援の取組状況別）〕

○従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいない事業場の方が、「健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進」「健康支援に対する人事労務部門の理解促進」「業務や役割など位置づけの明確化」「マンパワーの確保」に課題を感じている者の割合が高い傾向が見られた。

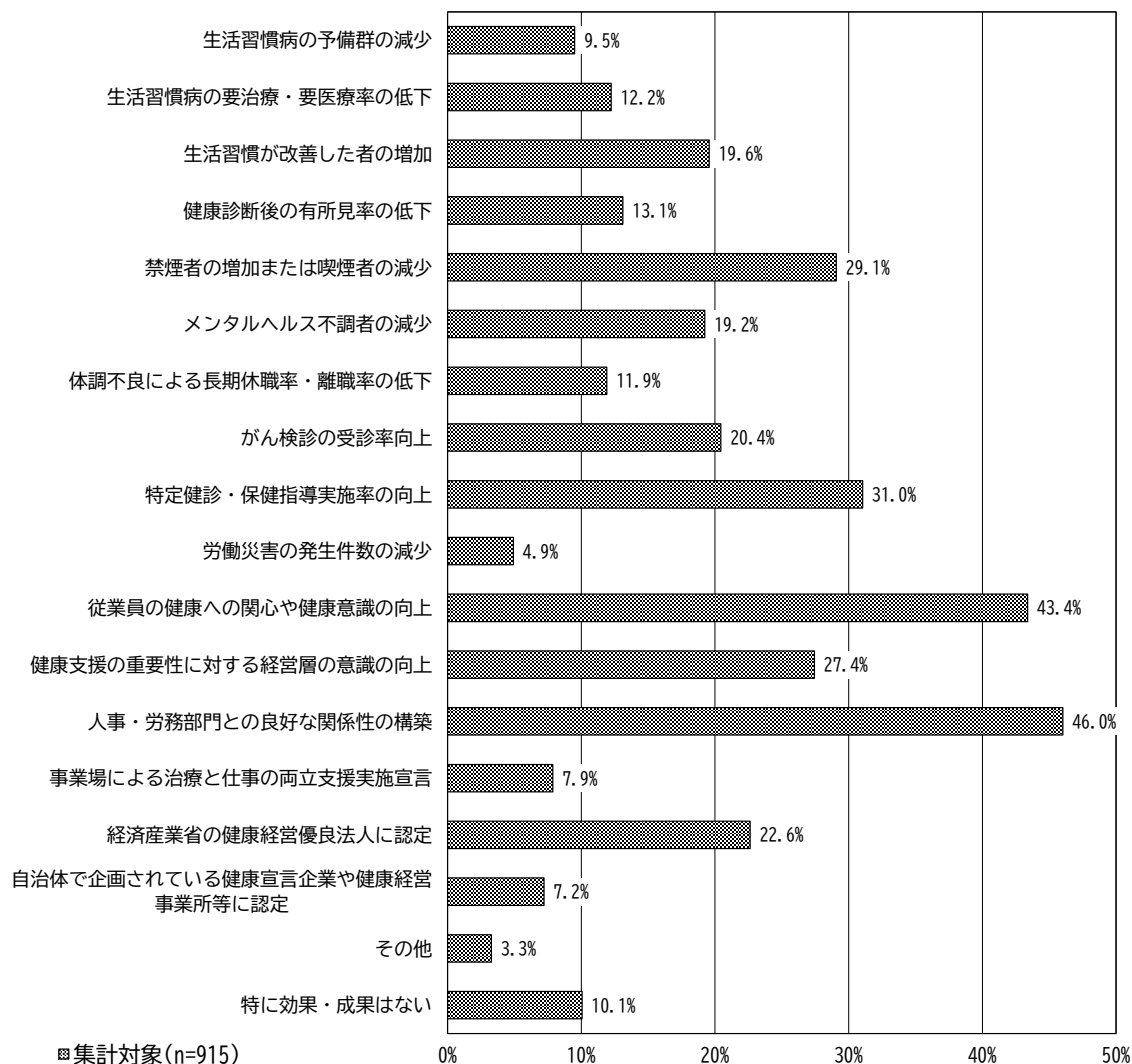
図表 62 産業保健体制の課題（事業場の健康支援の取組状況別）【Q8×Q38】



〔産業保健活動の効果・成果〕

○自身が産業保健活動を行っている事業場における産業保健活動による効果・成果（直近３年以内で得られたもの）としては、「人事・労務部門との良好な関係性の構築」「従業員の健康への関心や健康意識の向上」が約４割で最も多く、次いで「特定健診・保健指導実施率の向上」「禁煙者の増加または喫煙者の減少」が約３割であった。

図表 63 産業保健活動の効果・成果（直近３年以内で得られたもの）【Q39】



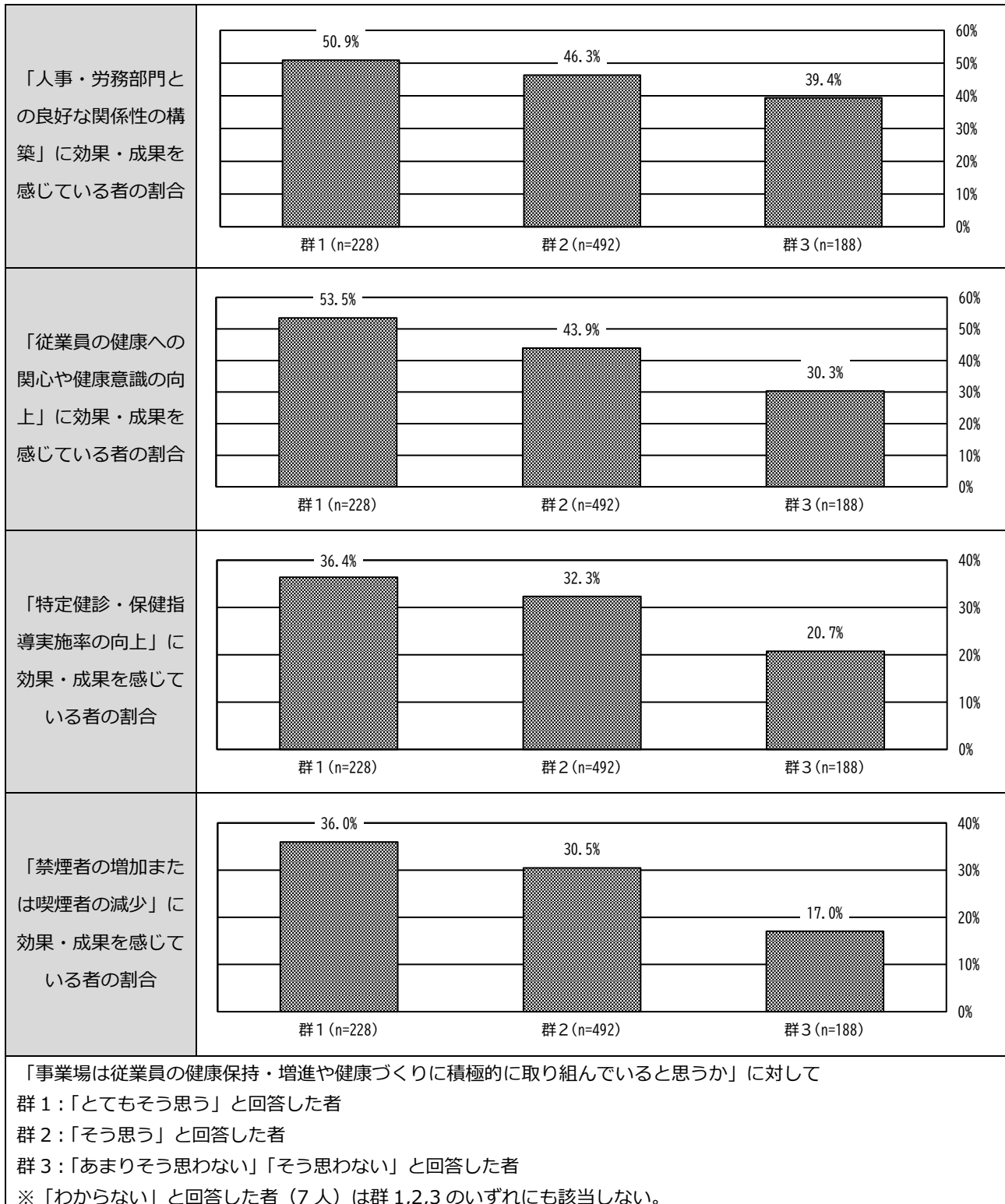
◆「その他」の主な自由回答：

「後期高齢者支援金の減算対象保険者への選出」「健康優良企業銀認定取得」
「ストレスチェックの集団分析のハイリスク職場数減少」 等

〔産業保健活動の効果・成果（事業場の健康支援の取組状況別）〕

○従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、産業保健活動の効果・成果のほぼすべての項目で効果・成果を感じており、「人事・労務部門との良好な関係性の構築」「従業員の健康への関心や健康意識の向上」「特定健診・保健指導実施率の向上」「禁煙者の増加または喫煙者の減少」に効果・成果を感じている者の割合が高い傾向が見られた。

図表 64 産業保健活動の効果・成果（事業場の健康支援の取組状況別）【Q8×Q39】

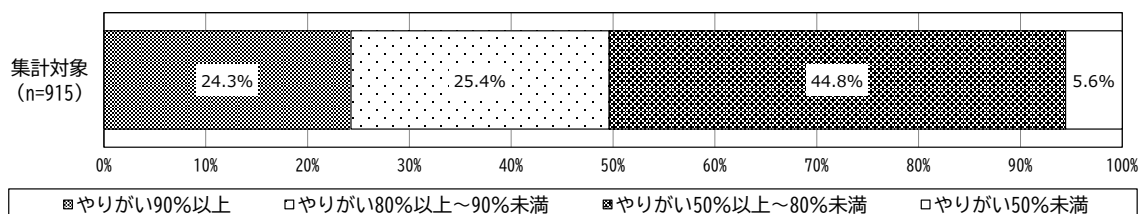


2) 産業保健師等としてのやりがい

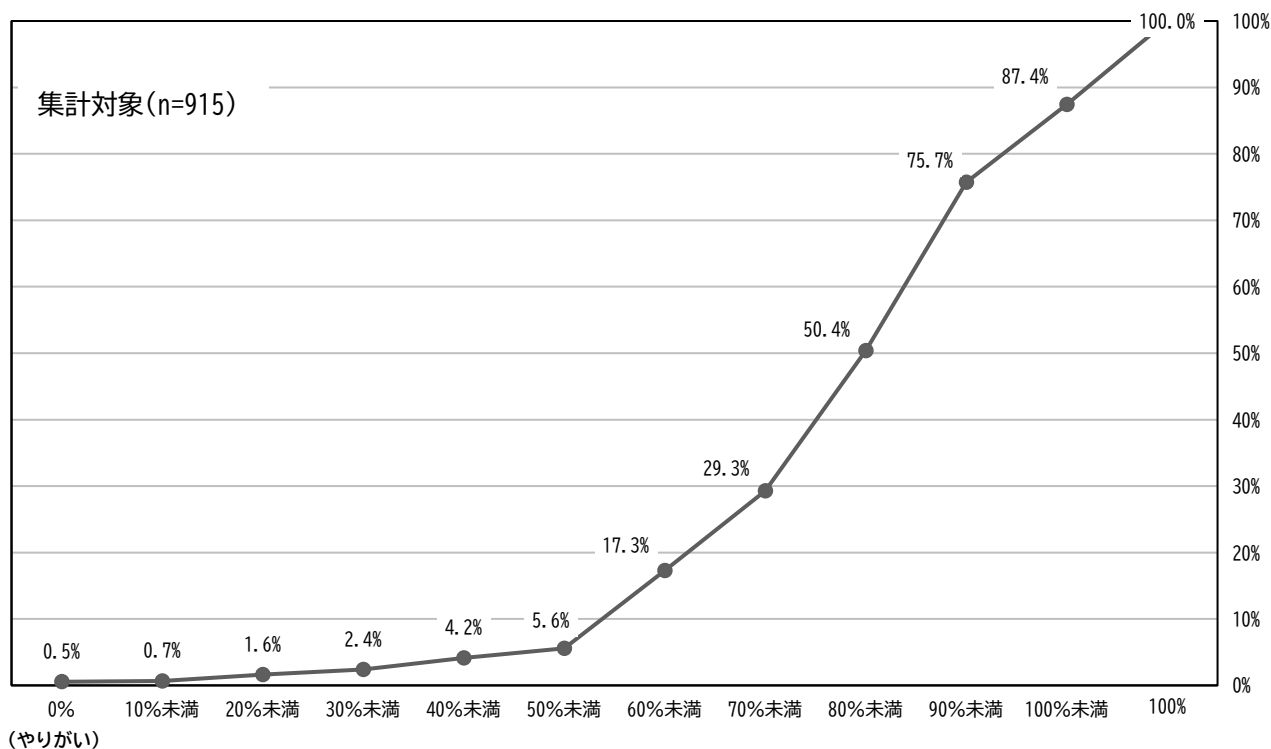
〔産業保健師等としてのやりがい〕

○産業保健師等として働き盛り世代の健康支援に携わることへのやりがいについては、約半数が「やりがい80%（8割）以上」と回答し、「やりがい90%（9割）以上」と回答した者は24.3%であった。一方、「やりがい50%未満」と回答した者は5.6%であった。

図表 65 産業保健師等としてのやりがい【Q40】



図表 66 産業保健師等としてのやりがい（累積グラフ）【Q40】



図表 67 産業保健師等としてのやりがいを感じている理由【Q40】

やりがい 50%以上の層	◆がんが見つかる人が増えているが、早期に発見され、治療してまた働けるようになった姿を見て、労働と健康とは切り離せないものだと感じる。人の生き様を見ている。この仕事を通して、色々な人の人生に関わっている。 ◆メンタルヘルス不調で休務した人が、支援を得て復帰し、継続して働いている事に、支援の賜物だと感じる。 ◆行政保健師では接点を持てなかった働き世代にアプローチできるため。社会人一年目～定年退職世代まで幅広い世代に関われるため。 ◆健康と安全に関心がない人に、健康リテラシーを理解し、大切さを納得してもらったときや、自分の健康について、行動変容が認められたときなど。その人の人生において脇役として働けたときにやりがいを感じる。働く人が健康と安全を守り、元気にたいたいと帰ってほしいと願っている。
--------------	--

図表 68 産業保健師等としてのやりがいを感じていない理由【Q40】

やりがい 50%以上の層	◆ある程度のやり甲斐も感じつつ、自身の力量不足も原因としてあるが、日常業務がルーティーン化してきており、マンネリになってきている。 ◆ある程度事業を任せてもらえるが、事業所内に相談できる相手が少なく負担が大きい。 ◆やはり、人の生活習慣を変えるというのはとても難しい。こちらが何度働きかけをしても、最終的には本人のやる気次第な部分もある。指導をして、すぐに結果として現れるわけではないので、非常にやりがいを感じるわけではないが、長い目で見るとやりがいはあるのかな、と思います。 ◆やりがいはある一方で大企業といった難しさがあると思う（上層部の方と直接対話ができない、施策を上げるにしても道のりが遠いなど）。また、評価制度もあまり確立している実感がなく、他職種と比較して教育や人材育成の体制も差があると感じる。 ◆会社として健康管理を重視していて活動がしやすいが、会社社員として事務作業が多く産業保健師としての業務に支障がある。 ◆産業保健師と関わる担当者レベルでは、保健師が事業場に関わることの重要性が理解されているが、経費削減等利益を優先される場合に法律の根拠がない保健師が削減対象になる場合がある。 ◆マンパワーが不足しており、保健師として専門性を持った活動ができていない。一総合職としての職務や事務処理が多く、やりがいは難しく感じる。 ◆やりがいはあっても、社内評価が得られない。保健師は最大の評価を得られても他の従業員の評価体制に比べて著しく低く、モチベーションが保てないため。 ◆やりがいは非常に感じているが、事業場の理解のなさにめげそうになる。 ◆やりたかった分野ではあるが、保健師への新たな資格取得したとしてもとくに給与面で上がることもないことがつらい。適切な評価をされる機会もなく、業務としても個々でやっているような感じがあり合っているかわからず不安になることが多い。一般社員と比べると社員になる制度もなく、上司もどの基準で評価しているか戸惑っているようにも感じる。モチベーションを保っていくのが大変と感じている。病棟にいたときよりも資格が活かせていない、ブランクの期間のようにすら感じる。 ◆健康課題解決のための活動を考案し施行しているが、結果が伴わずむしろ悪化傾向である。がん検診受診率に関しては、年々増加傾向であるため。 ◆産業医意見に従いその指示で動いており、自身の意見を反映する機会がない。 ◆産業保健師としての役割について職場内で理解が低く、必要性を高められない。地盤ができていない中での活動のため、手ごたえが感じられない。成果も出せずにいる。
やりがい 50%未満の層	◆保健師の業務を理解していない職場の人が多く、保健師ではなくてもできる業務を任せられることが多いため。 ◆人材育成を担当しており、実務から得られていたやりがいの場面が減り、スタッフ育成の手応えは感じにくい。 ◆裁量権がなく、取り組めることが限定されている。評価基準がなく、先が望めない。 ◆産業保健看護職が共通の教育を受けているわけではないので力を入れるポイントが異なっている。また産業保健看護職同士の連携がいまいち取れない。健康経営が主体になりすぎ、産業保健に面白みを感じなくなってきた。 ◆昨年度までは 80～90%あったが、所属する健康保険組合の方向性や理解しがたい異動や業務・配置転換でやりがいが低下してしまった。 ◆会社側が産業保健の必要性があると認識しているようには思えず、社外に対するパフォーマンスのために置いているとしか感じられない。 ◆健康支援というよりも個別問題化した従業員の対応が増えている。上位が医務職でなく、現場で起きている問題を理解せず、正当な評価に繋がらない為、モチベーションが低下する。

3) 事業場の健康支援の取組状況に影響を与える因子の推定

事業場の健康支援の取組状況を目的変数とするロジスティック回帰モデルを適用し分析した。

モデル式に投入する説明変数は、基本集計の結果を参考に、事業場の規模や人員配置等に関する因子、事業場の健康支援を推進すると考えられる因子、事業場の健康支援の推進の障壁（課題）となると考えられる因子（変数）の中から優先度が高いものを選定した。モデル式に投入する説明変数一覧は下図表のとおり。

図表 69 事業場の健康支援の取組状況に影響を与える要因を推定するための
ロジスティック回帰モデル

ロジスティック回帰モデルの投入変数 ※説明変数の値＝「1:該当」「0:非該当」		設問区分	モデル式	
			(Ⅰ)	(Ⅱ)
目的 変数	(Y) 事業場の健康支援の取組状況 (1: 積極的な事業場／0: 積極的でない事業場)	事業場の健康支援の取組状況(Q8)	●	●
説明 変数	(X ₁) 小規模事業所 (50 人未満)	事業場の規模(Q2)	●	●
	(X ₂) 事業場内産業保健部門	産業保健師の配置部署 (Q4)	●	●
	(X ₃) 総務・人事部		●	●
	(X ₄) 保健師の複数人配置 (1: 2 人以上配置／0: 1 人配置)	事業場の産業保健師等の職種・数(Q5)	●	●
	(X ₅) 専属産業医がいる	産業医の有無 (Q6)	●	●
	(X ₆) 職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言	総括管理等に関する業務(Q24) 1:取り組んでいる 0:取り組んでいない	●	－
	(X ₇) 労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善 (PDCA)		●	－
	(X ₈) 健康経営推進への参画		●	－
	(X ₉) 地域・職域連携推進協議会（作業部会も含む）に 事業場として参画している	地域・職域連携推進協議会への参画状況 (Q30①②)	●	－
	(X ₉₁) 事業場において重点的に取り組むべき健康課題の把握	地域・職域連携推進に おける事業場の役割 (Q31)	－	●
	(X ₉₂) 労働者に向けた地域保健に関する情報の提供		－	●
	(X ₉₃) 地域保健関係者と共同した健康関連イベントの協力		－	●
	(X ₁₀) マンパワーの確保が難しい	産業保健体制の課題 (Q38)	●	●
	(X ₁₁) 健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進が難しい		●	●
	(X ₁₂) 健康支援に対する人事労務部門の理解促進が難しい		●	●
(X ₁₃) 業務や役割など位置づけの明確化が難しい	●		●	

- ◆抽出基準：「事業場は従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいると思うか」に対して
群 A：「とてもそう思う」又は「そう思う」と回答した者（720 人）
群 B：「あまりそう思わない」又は「そう思わない」と回答した者（188 人）
- ◆除外基準①：「保健師の人数」(Q5)が「0 人」又は「無効回答」
- ◆除外基準②：地域・職域連携推進協議会（作業部会も含む）への参画状況(Q30①②)が「事業場として参画していない」又は「わからない」
- ◆分析対象者：
- ・モデル式（Ⅰ） 抽出基準の対象者に除外基準①を適用した 732 人（群 A:584 人／群 B：148 人）
 - ・モデル式（Ⅱ） 抽出基準の対象者に除外基準②を適用した 97 人（群 A:72 人／群 B：25 人）

- モデル式（Ⅰ）**：事業場の健康支援の取組状況と「保健師の複数人配置（X₄）」「専属産業医がいる（X₅）」の間に正の相関（偏回帰係数の符号が正、かつ有意水準5%で有意）が確認された。一方、「健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進が難しい（X₁₁）」「健康支援に対する人事労務部門の理解促進が難しい（X₁₂）」「業務や役割など位置づけの明確化が難しい（X₁₃）」の間に負の相関（偏回帰係数の符号が負、かつ、有意水準5%で有意）が確認された。
- モデル式（Ⅱ）**：事業場の健康支援の取組状況と「業務や役割など位置づけの明確化が難しい（X₁₃）」の間に負の相関（偏回帰係数の符号が負、かつ有意水準5%で有意）が確認された（AIC：116）。
- 2つのモデル式で分析対象者数が大きく異なるため、各説明変数の偏回帰係数とその有意性（有意水準5%）が異なる点に注意が必要であるものの、両者の共通点として、「事業場の健康支援の取組状況（Y）」と「業務や役割など位置づけの明確化が難しい（X₁₃）」の間に負の相関（偏回帰係数の符号が負、かつ、有意水準5%で有意）が確認された。

図表 70 事業場の健康支援の取組状況に影響を与える要因の推定（ロジスティック回帰分析）

モデル式（Ⅰ） ※分析対象者：732人	モデル式（Ⅱ） ※分析対象者：97人
Coefficients: Estimate Std. Error z value Pr(> z) (Intercept) 2.09637 0.34123 6.14 8.1e-10 *** X1 -0.36997 0.46682 -0.79 0.42805 X2 0.37706 0.25285 1.49 0.13590 X3 -0.09514 0.21594 -0.44 0.65952 X4 0.45229 0.21489 2.10 0.03532 * X5 0.55001 0.21980 2.50 0.01234 * X6 0.00285 0.21439 0.01 0.98938 X7 0.34715 0.21359 1.63 0.10409 X8 0.35846 0.22467 1.60 0.11061 X9 -0.37728 0.27745 -1.36 0.17390 X10 -0.26554 0.20170 -1.32 0.18799 X11 -0.99840 0.26937 -3.71 0.00021 *** X12 -0.54640 0.22577 -2.42 0.01551 * X13 -0.46284 0.20547 -2.25 0.02428 * --- Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1 (Dispersion parameter for binomial family taken to be 1) Null deviance: 737.00 on 731 degrees of freedom Residual deviance: 650.01 on 718 degrees of freedom AIC: 678 Number of Fisher Scoring iterations: 5	Coefficients: Estimate Std. Error z value Pr(> z) (Intercept) 0.951 0.937 1.02 0.3099 X1 -0.252 0.941 -0.27 0.7887 X2 0.119 0.661 0.18 0.8569 X3 0.333 0.598 0.56 0.5779 X4 0.852 0.610 1.40 0.1624 X5 1.010 0.643 1.57 0.1164 X91 0.348 0.580 0.60 0.5491 X92 0.658 0.592 1.11 0.2664 X93 0.698 0.627 1.11 0.2656 X10 0.168 0.586 0.29 0.7743 X11 -1.295 0.679 -1.91 0.0565 . X12 0.307 0.622 0.49 0.6224 X13 -1.715 0.632 -2.71 0.0067 ** --- Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1 (Dispersion parameter for binomial family taken to be 1) Null deviance: 110.710 on 96 degrees of freedom Residual deviance: 90.045 on 84 degrees of freedom AIC: 116 Number of Fisher Scoring iterations: 5

Ⅲ 総括

1. 回答データの解釈に関する留意事項

- 本調査の回収率は約 9.1%と推計されること、回答者の約半数が産業保健師等としてのやりがいを感じている（80%以上）こと等から、産業保健師等の活動実態と活動の効果・成果を示すデータは、過大評価の可能性があるのであることに留意する必要がある。
- また、回答者の 86%が保健師、13%が看護師であり、職種の偏りがあるのであることに留意する必要がある。

2. 産業保健師等の活動実態に関する現状と課題（結果の概要）

1) 回答者（事業場の産業保健師等）の基本属性に関する主な結果

- 事業場の規模は従業員 500 人未満の中小規模事業場が 35.7%、500 人以上 3,000 人未満が 42.4%、3,000 人以上の大規模事業場は 22.2%であった。
- 事業場の業種は、約半数が製造業であった。
- 平均年齢は 45 歳。年齢区分は「40 歳代」「50 歳代」が比較的多く、約 6 割を占めていた。
- 職種は、「保健師」が 8～9 割未満（86.1%）、「看護師」が 1～2 割未満（12.8%）であった。
- 保有資格は、「第一種衛生管理者」が 8 割以上を占めていた。
- 平均通算勤続年数は 12.5 年。年齢区分別では「20 歳代」で 2.9 年、「30 歳代」で 5.7 年、「40 歳代」で 11.4 年、「50 歳代」で 18.8 年、「60 歳代以上」で 23.9 年となっており、年齢が高いほど産業保健分野における通算勤続年数が長かった。
- 職位は、「係長相当以上」が 2 割未満、「特になし」が 8 割弱。50 歳代でも「特になし」が 6 割強を占めていた。
- 配属先は、「総務・人事部」が約 4 割、「事業場内産業保健部門」「事業場内の独立組織としての健康管理センター・健康相談室」がそれぞれ約 2 割であった。
- 雇用形態は、「正規職員」が約 6 割、「嘱託社員」が 2 割未満であった。
- 1 週間あたりの平均労働時間は、37.6 時間。平均労働時間のボリュームゾーンは、「35 時間以上～45 時間未満」であり、全体の 6～7 割（64.5%）を占めていた。
- 保健師の国家受験資格を取得した教育機関は、「大学」「専門学校（養成所）」で約 9 割を占めていた。
- 保健師・看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関における産業保健領域の「事業場での実習経験あり」が半数以下（42.7%）。「30 歳代以上」（3 割～5 割未満）よりも「20 歳代」（約 6 割）の方が、基礎教育における産業保健領域の「実習経験あり」の回答割合が高かった。
- 職域以外での保健師・看護師としての経験は「医療機関等の保健師または看護師」が約 7 割、「行政の保健師」が約 3 割。年齢が高いほど「行政の保健師としての職務経験あり」の回答割合が高かった。

2) 産業保健師等の活動実態に関する主な結果

〔事業場の産業保健体制：産業保健師等の配置〕

- 産業保健師等が配置されている部署は、「総務・人事部」が半数を占め、「事業場内産業保健部門」が約 3 割であった。
- 産業保健師等の配置状況としては、「保健師のみ配置」が 66.2%を占めており、「保健師・看護師とも

に配置」は 26.6%であった。

- 配置数の合計人数（中央値）は、事業場の規模が「50 人未満」で 1 人、「50 人以上～500 人未満」で 1 人、「500 人以上～1000 人未満」で 2 人、「1000 人以上～3000 人未満」で 3 人、「3000 人以上」で 8 人であった。
- 産業保健師等が「1 人配置」の者は 34.6%であった。一方、「2 人以上」は、事業場の規模との間で正の相関が見られ、1000 人以上の事業場では「2 人以上」配置が約 9 割を占めていた。
- 回答者が産業保健に従事するほぼすべての事業場に、専属または非専属の産業医が配置されており、産業医と「よく協働できている」「協働できている」が約 9 割であった。
- 「事業場では従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいると思う」者は約 8 割であった。

【事業場の健康課題の把握状況】

- 「事業場全体の健康課題を把握している」者は約 9 割で、主な健康課題としては、「メンタルヘルスで不調を抱えている方の人数・割合が多い」「喫煙者の人数・割合が多い」「肥満者（BMI25 以上）の人数・割合が多い」であった。
- 一方、健康課題を把握していない主な理由は、「情報連携の難しさ」「事業主の健康課題に対する理解不足」「産業保健師等の活動を後押しするための法整備が不十分」「マンパワーやノウハウの不足」等であった。

【産業保健活動の取組状況：労働衛生の 5 管理】

- 「労働衛生の 5 管理」のうち、過去 1 年間で最も時間をかけた業務は「健康管理」が最も多かった（約 9 割）。ただし、小規模事業場（50 人未満）では、「健康管理」に最も時間をかけた者は 6～7 割程度と少なかった。
- 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」について、過去 1 年間で時間をかけた業務は、「健康相談・保健指導」「各種健康診断と事後措置の実施」が 7～8 割で最も多く、次いで「復職支援・治療と仕事の両立支援」（約 6 割）、「メンタルヘルス対策」（4～5 割）であった。
- 「作業環境管理・作業管理に関する業務」について、過去 1 年間で最も時間をかけた業務は、「過重労働対策」が 36.8%で最も多く、次いで「快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）」が 30.4%であった。
- 「総括管理等に関する業務」について、過去 1 年間で取り組んだ業務は、「衛生委員会への参画」が約 6 割（59.3%）で最も多く、次いで「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」（5～6 割）、「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」（約 4 割）、「健康経営推進への参画」（3～4 割）の順であった。

【総括管理に関する業務状況による他の取組状況の違い】

- 総括管理である「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」と「衛生委員会への参画」に取り組んでいる方が、取り組んでいないよりも、健康管理・労働衛生教育に関する業務全般の回答割合が高い傾向が見られた。特に、「復職支援・治療と仕事の両立支援」が 26.2 ポイント差で最も多く、次いで「メンタルヘルス対策」（19.5 ポイント差）、「各種健康診断と事後措置の実施」（15.4 ポイント差）、「職場全体の健康づくり（一次予防）」（13.4 ポイント差）、「健康相談・保健指導」（10.8 ポイント差）の順であった。

〔事業場の規模による産業保健活動〕

- 小規模事業場（50 人未満）では、50 人以上の規模の事業場と比べて、「各種健康診断と事後措置の実施」や「健康相談・保健指導」に時間をかけたと回答した者の割合が低かった。
- 小規模事業場（50 人未満）の方が、50 人以上の規模の事業場と比べて、「快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）」に取り組む一方、「過重労働対策」に取り組む割合は低い傾向が見られた。
- 「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」「健康経営推進への参画」の取組状況を事業場の規模別にみると、500～999 人をピークとして、1000 人未満の規模では事業場の規模が小さいほど回答割合が低く、1000 人以上の規模では、事業場の規模が大きいほど回答割合が低い傾向が見られた。

〔事業場の健康支援の取組状況による産業保健活動〕

- 従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、「事業場全体の健康課題を把握している」割合が高い傾向が見られた。
- 従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、「メンタルヘルス対策」「職場全体の健康づくり」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高い傾向が見られた。
- 従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」「健康経営推進への参画」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高い傾向が見られた。

〔事業場の健康支援の取組状況による課題や効果・成果〕

- 従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいない事業場の方が、「健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進」「健康支援に対する人事労務部門の理解促進」「業務や役割など位置づけの明確化」「マンパワーの確保」に課題を感じている者の割合が高い傾向が見られた。
- 従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場の方が、産業保健活動の効果・成果のほぼすべての項目で効果・成果を感じており、「人事・労務部門との良好な関係性の構築」「従業員の健康への関心や健康意識の向上」「特定健診・保健指導実施率の向上」「禁煙者の増加または喫煙者の減少」に効果・成果を感じている者の割合が高い傾向が見られた。

〔職種による産業保健活動の違い〕

- 看護師よりも保健師の方が、「復職支援・治療と仕事の両立支援」「メンタルヘルス対策」「労働衛生教育・健康教育などの集団教育」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高かった。

〔産業保健師として重要な取組（専門性）〕

- 産業保健活動において、特に保健師に求められている専門性として「医療・公衆衛生看護の専門知識」「課題発見力・分析力」「健康課題の把握力」「コーディネート力」「コミュニケーション能力」「メンタルヘルス対策」「個人、集団に関するアプローチ」等が挙げられた。

〔組織外の保健活動の取組状況〕

- 健康日本 21（第 3 次）の目標設定（評価指標・目標値）を認知している者は約 6 割にとどまり、地域の健康増進・健康づくりの方向を認知している者は約 4 割であった。

- 地域の健康増進・健康づくりの方向性を認知している方が、地域保健関係者（都道府県または保健所や一般市町村の専門職等）との間で「健康情報・データの共有」「地域の医療機関などの社会資源に関する情報の共有」「保健事業の改善や充実に向けた協議」「地域の健康課題の解決に向けた協議」に取り組む割合が高かった。
- 約7割が、従業員の健康保持・増進に向けた地域保健関係者（都道府県または保健所や一般市町村の専門職等）との連携に「特に取り組んでいない」と回答した。
- 従業員の健康保持・増進に向けた地域保健関係者（都道府県または保健所や一般市町村の専門職等）との連携に「特に取り組んでいない」と回答した者のうち、「連携に取り組む立場にない」と回答した者は36.7%であった。
- 一方、「連携に取り組む立場にある」（63.3%；445人）が組織外の保健活動に取り組んでいない理由としては、「事業場側（経営者側）のニーズがない」が52.6%で最も多く、次いで「市町村の専門職等と連携する窓口がわからない」「都道府県または保健所の専門職等と連携する窓口がわからない」が、いずれも約5割で多かった。

【地域・職域連携の取組状況】

- 都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会ならびに作業部会への参画状況については、「事業場として参画していない」者が46.1%であった。
- 一方、事業場として参画している（「自身が参画している」又は「自身以外が参画している」）者は、「地域・職域連携推進協議会」では13.1%、「作業部会」では11.8%であった。

【地域・職域連携推進における事業場の役割】

- 事業場として都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会ならびに作業部会に参画している場合の、地域・職域連携推進における事業場の役割は、「事業場において重点的に取り組むべき健康課題の把握」が43.0%で最も多く、次いで「労働者に向けた地域保健に関する情報の提供」（41.4%）の順で多かった。

【健康データの活用状況】

- 産業保健活動を行う上で活用している健康データとしては「国民健康・栄養調査、地域健康・栄養調査」が約7割（70.1%）で最も多く、次いで「人口動態調査（死因統計等）」が44.8%であった。
- 「健康日本21の目標」や「地域の健康増進・健康づくりの方向性」を認知している方が、健康データ全般について、活用割合が高かった。

【産業保健活動のサポート体制】

- 産業保健活動において困ったときの相談先としては、「自事業場内の産業保健メンバー」が74.2%で最も多く、次いで「事業場外の産業保健メンバー」が60.2%で多かった。
- 産業保健活動に取り組む上で必要なサポートとして、「情動的サポート（問題解決に必要な情報提供や助言など）」が87.0%で最も多く、次いで「道具的サポート（専門的・実践的な実働の支援など）」が70.5%で多かった。
- 「情動的サポート」は、年齢区分による差は見られなかったが、「情動的サポート」「道具的サポート」「評価的サポート」は、若年層ほどニーズが大きくなる傾向が見られた。
- また、「情動的サポート」「評価的サポート」は事業場の規模による差は見られなかったが、「情動的サ

ポート」「道具的サポート」は事業場の規模が小さいほどニーズが大きくなる傾向が見られた。

〔自己研鑽やキャリア形成の状況・課題〕

- 産業保健の知識・技術に関する新任研修を「受けたことがある」者は約4割（39.0%）であった。
- 産業保健業務に関する通算勤務年数別でみると、勤続年数「20年未満」の3～4割は受講経験があるのに対し、勤続年数「20年以上」では約5割に受講経験があった。
- 産業保健師等としての学習や自己研鑽の実施方法としては、「産業保健師に関わる専門誌や書籍など関連雑誌の購読」が73.3%で最も多く、次いで「産業保健関連の全国規模学会・学術集会への参加」「その他のセミナーや勉強会等への参加」「産業保健総合支援センター主催のセミナー等への参加」（いずれも約6割）であった。
- 産業保健活動に取り組む上での自身のキャリア形成や継続学習・資質向上に対する課題としては、「産業保健領域に就職した後に産業保健に関して体系的に学ぶ体制の整備」が約7割（70.3%）で最も多く、次いで「産業保健についての基本的な知識を得る機会の拡充」が55.8%であった。

〔産業保健体制の課題〕

- 産業保健活動に取り組む上での事業場の体制等の課題としては、「健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進」が6～7割（64.9%）で最も多く、次いで「健康支援に対する人事労務部門の理解促進」「業務や役割など位置づけの明確化」「マンパワーの確保」（いずれも約5割）であった。
- 重回帰分析の結果、事業場の健康支援の取組状況と「業務や役割など位置づけの明確化が難しい（X₁₃）」の間に負の相関が確認された。事業場の健康支援の取組状況である「従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場であるかどうか」の説明変数として、産業保健師等の「業務や役割など位置づけの明確化が難しい」ことが、他の要因と影響無く独立して関連していた（モデル式Ⅱ）。

〔産業保健活動の効果・成果〕

- 自身が産業保健活動を行っている事業場における産業保健活動による効果・成果（直近3年以内で得られたもの）としては、「人事・労務部門との良好な関係性の構築」「従業員の健康への関心や健康意識の向上」が約4割で最も多く、次いで「特定健診・保健指導実施率の向上」「禁煙者の増加または喫煙者の減少」が約3割であった。

〔産業保健師等としてのやりがいと課題〕

- 産業保健師等としての働き盛り世代の健康支援に携わることへのやりがいについては、約半数が「やりがい80%（8割）以上」と回答し、「やりがい90%（9割）以上」と回答した者は24.3%であった。
- やりがいを高めにくい要因として、相談できる相手が少ないなど負担が大きいこと、法的根拠がない保健師に裁量権がないなど組織内での理解を得られにくい立場の弱さがあること、評価制度が整備されていないことなどが挙げられた。

3. 考察

1) 産業保健師等の活動基盤と具体的な活動内容

本会では、令和4年度「保健師の活動基盤に関する基礎調査」において、産業保健領域の保健師を含め、保健師として就業している全国の保健師を対象として、その活動基盤や活動実態を明らかにしている。本調査においては、働き盛り世代の健康支援における産業保健体制の強化の重要性に鑑み、事業場の健康支援に従事する産業保健師等を対象に、その活動の実態を明らかにした。

(1) 産業保健師等の活動基盤

産業保健師等の多く（約半数）が「総務・人事部」に配置され、非正規雇用（嘱託・契約等）が3割と、全国の保健師と比較して、正規雇用が少なく非正規雇用が多いことが分かった。また、職位がない者が多く（8割弱）、50歳代でも職位がない者が6割強を占めていた。これは、非正規雇用が多いことも影響していると考えられる。

配置数については、産業保健師等は「1人配置」の者が多く（34.6%）、事業場の規模が大きくなるほど配置人数が多くなり、1000人以上の事業場では「2人以上」配置が約9割を占めていた。

事業場の健康支援における産業保健師等の更なる役割発揮に向けては、その活動基盤となる雇用の安定や職位の獲得、配置数の確保が重要であると考えられる。

(2) 産業保健師等の基礎教育やこれまでの職務経験

保健師は、これまでも、保健師基礎教育において産業保健に関する教育を受けてきている。令和4年（2022年）度からは、公衆衛生看護学実習において産業保健の実習を行うことが明記され、教育の充実が図られているところである。

本調査では、20歳代の者が、それ以上の年代よりも基礎教育における産業保健領域の実習経験がある者が多かった。今回の調査対象者は、上記、教育内容の見直しが図られる以前の基礎教育を受けている者ではあるが、昨今の産業保健領域において、保健師の更なる活躍が期待されているものと捉えられる。

また、これまでの職務経験として、医療機関等の保健師または看護師の経験がある者が多く（約7割）、行政保健師経験のある者は約3割であったことから、現在、産業保健師等として活動する者の多くは、何らかの看護職経験を経て産業保健活動に従事していることが分かった。年齢が高いほど行政保健師としての職務経験がある者の割合が高いことから、行政と産業領域で人材が流動していると考えられる。人材の確保は、いずれの領域においても課題となっており、人材の流動があることを前提として、人材確保・育成体制を整備、検討していくことが必要である。

(3) 事業場の主な健康課題

保健師が対象の健康支援を行うにあたっては、事業場全体の健康課題やニーズを明らかにした上で活動展開することが望まれる。今回の調査対象者も、ほぼすべての者（約9割）が、支援対象となる事業場全体の健康課題を把握していた。主な健康課題としては、メンタルヘルスの不調、喫煙、肥満が挙げられた。

特にメンタルヘルスは、従業員の命を守るのみならず、人材の確保・育成など事業主や経営自体にも影響を及ぼすものであり、事業主・経営側が産業保健師等による支援・取組に期待しているものもある。また、今後、従業員50人未満の事業場においてもストレスチェック制度が義務化されるこ

とを踏まえ、メンタルヘルス対策全般に関しても保健師の活用・活躍を推進していくことが重要である。

(4) 産業保健師等の活動内容（労働衛生の5管理）

労働衛生の5管理（作業環境管理・作業管理・健康管理・労働衛生教育・総括管理）のうち、健康管理に最も時間をかけて取り組んでいる者が約9割であった。労働安全衛生法及び規則に定められているとおり、「労働者の健康管理等」に取り組んでいることが改めて明確となった。

健康管理・労働衛生教育に関する具体的な業務としては、「健康相談・保健指導」や「各種健康診断と事後措置の実施」が最も多かった（7～8割）。次いで「復職支援・治療と仕事の両立支援」や「メンタルヘルス対策」にも取り組んでいる者が多いことが分かった。作業環境管理・作業管理に関する具体的な業務としては、「過重労働対策」が最も多く（3～4割）、次いで「快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）」であった。

総括管理に関する具体的な業務としては、「衛生委員会への参画」が最も多く（約6割）、次いで「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」（5～6割）、「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」（約4割）、「健康経営推進への参画」（3～4割）の順であった。また、総括管理のうち、「衛生委員会への参画」「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」のいずれにも取り組んでいる方が、健康管理や労働衛生教育に関する業務全般に取り組む者が多い傾向があった。

このことから、事業場における健康支援の方向性の決定に関わる業務（衛生委員会への参画や職場組織への提言等）に取り組んでいる産業保健師等は、本来の活動である健康保持・増進や健康づくりに、より一層取り組むことができていることが明らかとなった。産業保健師等による産業保健活動の推進に向けては、その活動基盤の整備とともに、「総括管理」にも携わることが重要であると考えられる。

(5) 小規模事業場における産業保健活動

「健康管理」に最も時間をかけた者は、従業員50人未満の小規模事業場では6～7割程度と少なかった。小規模事業場では、規模の大きい事業場と比べて、「各種健康診断と事後措置の実施」や「健康相談・保健指導」、「過重労働対策」に取り組む割合が低い傾向にある一方、「快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）」に取り組んでいることが分かった。

産業保健師等が小規模事業場の健康支援を行うにあたっては、法律上で定められている「健康管理」よりも、労働環境や作業環境の整備・改善に取り組んでいると考えられた。

また、小規模事業場の健康支援に取り組む産業保健師等は1人配置であることが多く、事業場の規模が小さいほど、共感や励ましなどの情緒的サポートや、専門的・実践的な実動の支援などを求めていることが明らかとなった。

我が国の労働者の約半数が働く小規模事業場では、産業保健活動がほとんど行われていない事業場も多いことが分かっている。小規模事業場の健康支援においては、地域産業保健センター等による事業場外からの支援を含め、その支援体制のあり方の検討が重要であり、産業保健師等による健康支援の取組を後押しするためのサポート体制や仕組みづくりが求められる。

(6) 事業場の規模による産業保健活動の違い

総括管理である「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」「健康経営推進への参画」について、事業場の規模により取組状況が異なることが分かった。これらの取組は、従業員 500～999 人の事業場で最も取り組まれており、規模が小さいほど、また、規模が大きくなるほど取り組む割合が低くなることが分かった。

従業員 1000 人以上の事業場は専属産業医の選任義務があるため、産業保健師等ではなく産業医が総括管理を行っていることが推察される。また、大規模な事業場は、事業主や経営層との実質的な距離が遠いことも影響していると考えられる。一方、事業場が小規模であるほど、産業保健師等の置かれる立場が脆弱であり、総括管理に取り組むことが難しい体制であると考えられる。

従業員 500～1000 人未満の中規模の事業場においては、一定程度、産業保健師等の役割が認知され、事業主や経営層とも直接、連携・協働できていると考えられる。当該規模の産業保健活動における総括管理に産業保健師等が携わることによる効果・成果や、産業保健師等の役割・機能などを可視化し、事業場の規模に応じた産業保健体制や取組の好事例を横展開していくことも重要である。

2) 事業場の健康支援の取組状況（積極性）による産業保健活動の推進

従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいる事業場では、事業場全体の健康課題を把握していることが明らかとなった。また、そのような事業場では、健康支援に従事する産業保健師等は、メンタルヘルス対策や職場全体の健康づくりに時間をかけて取り組み、また、総括管理である「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）」「健康経営推進への参画」についても、時間をかけて取り組む傾向にあることが分かった。更に、健康づくり等に積極的に取り組んでいる事業場では、産業保健活動の効果・成果を感じている者が多い傾向も確認された。

既に産業保健師等を雇用・活用している事業場では、産業保健師等による健康支援等の取組に対するニーズがあることが分かっている。産業保健活動の強化においては、経営への好影響も含めた健康支援の必要性について、事業主や経営層の理解を得ることが重要である。人事労務関係者を含めた経営側の関係者への理解を得ることで、産業保健師等による効果的な取組に繋がることが期待される。

他方、従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいない事業場では、健康支援に対する事業主・経営側・人事労務部門の理解促進、産業保健師等の業務・役割など位置づけの明確化やマンパワーの確保に課題を感じている者が多く、産業保健師等が活動する上での基盤や体制の課題があると考えられる。また、産業保健師等の業務・役割など位置づけが明確でないことは、事業場の健康支援の取組状況（従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいるか）に影響することが明らかとなった。

事業場が健康支援に積極的に取り組み、その効果・成果を得るためには、健康支援に対する事業主等の理解を得ることは必要不可欠である。

3) 産業保健師等による組織外の保健活動

令和元年 9 月に地域・職域連携推進ガイドラインが公表されており、働き盛り世代の健康支援における地域・職域連携の推進が進められている。本調査では、職域保健の領域に該当する産業保健師等を調査対象とし、地域保健に関する知識や連携等の取組実態を把握した。

(1) 産業保健師等の地域保健に関する理解・地域保健との連携

健康日本 21（第 3 次）の目標設定（評価指標・目標値）を認知している者は約 6 割、地域の健康増進・健康づくりの方向性を認知している者は約 4 割にとどまった。また、地域の健康増進・健康づくりの方向性を認知している方が、健康データ全般について活用割合が高く、自治体の専門職等の地域保健関係者との間で「健康情報・データの共有」「地域の医療機関などの社会資源に関する情報の共有」「保健事業の改善や充実に向けた協議」「地域の健康課題の解決に向けた協議」に取り組んでいることが分かった。

また、従業員の健康保持・増進に向けた自治体の専門職等の地域保健関係者との連携について、「特に取り組んでいない」者が約 7 割と多く、そのうち、「連携に取り組む立場にない」者は 3～4 割であった。連携に取り組む立場にあるものの、地域保健関係者との連携に取り組んでいない理由として、「事業場側（経営者側）のニーズがない」が最も多く（5 割強）、次いで、市町村や都道府県・保健所の専門職等と連携する窓口がわからないとする者が、いずれも約 5 割で多かった。

産業保健師等が地域保健と連携して従業員の健康支援に取り組むためには、地域・職域連携の重要性について、事業主や経営層の理解を促す方策が必要だと考えられる。事業主や経営層の理解促進においては、健康経営の推進や企業・事業場としての社会・地域貢献なども、理解を得る切り口として、有効ではないかと考える。

また、地域・職域連携を推進するため、地域保健に携わる自治体保健師は、地域の事業場において健康支援に取り組む産業保健師等に対し、当該地域全体の健康増進・健康づくりの方向性や具体的な連携窓口について説明・周知する必要があると考えられる。その結果として、「制度間のつながりが十分でないために地域全体の健康課題が正確に把握できない」等の地域・職域連携の課題解決にもつながるものと考えられる。

(2) 地域・職域連携の取組状況

都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会ならびに作業部会への参画状況については、「事業場として参画していない」者が 5 割弱であった。参画している場合の地域・職域連携推進における事業場の役割は、「事業場において重点的に取り組むべき健康課題の把握」が最も多く、次いで「労働者に向けた地域保健に関する情報の提供」（いずれも 4 割強）の順で多かった。

地域・職域連携推進ガイドラインでは、それぞれの関係機関の役割例が示されているが、いずれの役割についても約 4 割にとどまる結果となった。地域・職域連携推進の課題として認識し、対策を講ずる必要がある。

4) 産業保健師等の専門性の発揮と資質の向上

(1) 産業保健師の役割・専門性

本調査では、保健師（約 8 割）と看護師（約 2 割）から回答を得ている。職種による取組の違いについては、看護師よりも保健師の方が、「復職支援・治療と仕事の両立支援」「メンタルヘルス対策」「労働衛生教育・健康教育などの集団教育」に時間をかけて取り組んだ者の割合が高かった。

また、「産業保健師」として特に重要な取組（専門性）として、「医療・公衆衛生看護の専門知識」「課題発見力・分析力」「健康課題の把握力」「コーディネート力」「コミュニケーション能力」「メンタルヘルス対策」「個人、集団に関するアプローチ」等が挙げられた。これらは、産業保健領域に限らない「保健師」の能力や特徴が表されているものと考えられた。

(2) 産業保健活動のサポート体制

産業保健活動において困ったときの相談先としては、「自事業場内の産業保健メンバー」が最も多く（74.2%）、次いで「事業場外の産業保健メンバー」が多かった（60.2%）。産業保健活動に取り組む上で必要なサポートとして、「情動的サポート（問題解決に必要な情報提供や助言など）」が最も多く（9割弱）、次いで「道具的サポート（専門的・実践的な実働の支援など）」が約7割で多かった。

「情動的サポート」は、年齢区分による差は見られなかったが、「情緒的サポート」「道具的サポート」「評価的サポート」は、若年層ほどニーズが大きくなる傾向が見られた。また、「情動的サポート」「評価的サポート」は事業場の規模による差は見られなかったが、「情緒的サポート」「道具的サポート」は事業場の規模が小さいほどニーズが大きくなる傾向が見られた。

産業保健師等の年齢区分や事業場の規模に応じて、サポート内容を検討し、対応することが求められる。地域・職域連携推進や地域全体の健康支援の体制・仕組みづくりの観点から、これらのサポート体制の整備を自治体保健師の取組方策とすることも検討の余地があると考ええる。

(3) 産業保健師等のキャリア形成・資質の向上

産業保健の知識・技術に関する新任研修を「受けたことがある」者は約4割と少なかった。産業保健業務に関する通算勤務年数別では、勤続年数「20年未満」の3～4割は受講経験があるのに対し、勤続年数「20年以上」では約5割に受講経験があった。また、産業保健師等のキャリア形成や継続学習・資質向上に対する課題として、体系的なキャリア形成・資質向上の体制整備を挙げる者が最も多く（約7割）、産業保健に関する基本的な知識を獲得する機会の拡充を課題とする者も5割以上であった。

一方で、産業保健師等のひとりひとは、様々な方法をもって、自学・自己研鑽に取り組んでいることも明らかとなった。産業保健師等は1人配置の職場も少なくなく、組織内における専門職としての評価や体系的なキャリア形成支援が脆弱であることから、自身の取組や効果・成果を可視化することが求められているものと考ええる。

キャリア形成の流れや仕組みを構築するとともに自学・自己研鑽をサポートすることも必要である。

5) 産業保健体制の課題

産業保健活動に取り組む上での事業場の体制等の課題としては、「健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進」が最も多く（64.9%）、次いで「健康支援に対する人事労務部門の理解促進」「業務や役割など位置づけの明確化」「マンパワーの確保」（いずれも約5割）であった。

産業保健師等のおおよそ半数が、業務や役割など位置づけの明確化を求めていることは、対応すべき課題であると考ええる。産業保健師等は、様々に「労働衛生の5管理」に取り組み、総括管理等の組織全体へ波及する取組も行っていることから、産業保健体制の更なる強化においては、重要な役割を担っているということを広く認知・理解を促すことも必要である。

また、1人配置等のため、専門職同士で相談し合える相手も少ないなど個人の負担が大きいことが推察され、その役割・業務に法的根拠がないことから職位や裁量権が持てないなど立場の弱さがあることが自由記載の内容から明らかとなった。一定の活動の効果・成果を感じながら、やりがいをもって取り組んでいる者も多いなど、活動実態を伴っていることから、業務や役割の法的な位置づけの明確化が望まれる。

4. 本調査の限界

本調査は公開されたサイト URL から誰でも回答できるものであったこと、産業保健関係団体・学会や関係者を通じて調査対象となる産業保健師等へ調査への協力を呼び掛けたこと等から、回答の代表性には限界があると考えられる。

しかし、産業保健師等の総数及び就労事業場の把握が難しいことは、本調査計画時から想定しており、可能な限り広く調査協力の周知を図ったことにより、より広く貴重な回答も得られたものと考えられる。

5. 参考資料

- ・公益社団法人日本看護協会：令和4年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査 報告書, 2023.
- ・独立行政法人労働者健康安全機構：令和2年度 事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書, 2021.
- ・厚生労働省：第1回産業保健のあり方に関する検討会 資料2, 2022.
- ・これからの地域・職域連携推進の在り方に関する検討会：地域・職域連携推進ガイドライン, 2019.

以上

IV. 資料

令和 6 年度

事業場における保健師等の活動実態の把握

1. 単純集計結果

※無回答および「0」回答は集計対象から除外した。

問1 事業場の所在地について、主たるものを1つ選択してください。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
地域区分①	63	6.9
地域区分②	393	43.0
地域区分③	171	18.7
地域区分④	98	10.7
地域区分⑤	64	7.0
地域区分⑥	126	13.8

「地区割」：下記6地区

地域区分①北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
 地域区分②茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県
 地域区分③富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
 地域区分④滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
 地域区分⑤鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
 地域区分⑥福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

問2 事業場の全労働者数について、最もあてはまるものを1つ選択してください。なお、本調査は企業対象ではなく、事業場単位での調査です。本社や支所がある場合には別事業場となりますのでご注意ください。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
50人未満	39	4.3
50～99人	36	3.9
100～299人	151	16.5
300～499人	100	10.9
500～999人	162	17.7
1000～1999人	160	17.5
2000～2999人	66	7.2
3000～3999人	33	3.6
4000～4999人	23	2.5
5000人以上	145	15.8

問3 事業場の業種について、主たるものを1つ選択してください。【単一回答】

※区分の詳細については、調査専用WEBサイトのトップ画面に掲載したリンク《日本標準産業分類(令和5年7月告示)》をご確認ください。

	(n)	(%)
全体	915	100.0
農業、林業	0	0.0
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1
建設業	33	3.6
製造業	450	49.2
電気・ガス・熱供給・水道業	41	4.5
情報通信業	70	7.7
運輸業、郵便業	35	3.8
卸売業、小売業	41	4.5
金融業、保険業	30	3.3
不動産業、物品賃貸業	2	0.2
学術研究、専門・技術サービス業	17	1.9
宿泊業、飲食サービス業	3	0.3
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.2
教育、学習支援業	19	2.1
医療、福祉	69	7.5
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	5	0.5
サービス業（他に分類されないもの）	39	4.3
公務（他に分類されるものを除く）	43	4.7
その他	15	1.6

問4 事業場において、産業保健師等が配置されている部署を全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
事業場内産業保健部門	273	29.8
事業場内の独立組織としての健康管理センター・健康相談室	192	21.0
診療所・医務室	98	10.7
総務・人事部	456	49.8
健康保険組合	78	8.5
その他	90	9.8

問5 事業場の産業保健師等の看護職の合計人数と、その職種ごとの人数を教えてください。【数値回答】

※あなたも含めた数でお答えください。

※雇用形態は問いません。

		回答者数	平均値	標準偏差	中央値
産業保健師等（合計）		792	6.8	18.6	2
事業場の規模	50人未満	30	3.2	8.4	1
	50人以上～500人未満	248	3.9	8.7	1
	500人以上～1000人未満	146	2.1	2.0	2
	1000人以上～3000人未満	207	3.5	3.0	3
	3000人以上	161	20.5	36.5	8

	(n)	(%)
全体	792	100.0
保健師のみ配置	524	66.2
看護師のみ配置	57	7.2
保健師・看護師ともに配置	211	26.6
保健師・看護師ともに配置なし	0	0.0

問6 事業場に産業医はいますか。【単一回答】

いない場合は、その理由を教えてください。

	(n)	(%)
全体	915	100.0
専属産業医がいる	445	48.6
非専属産業医がいる	452	49.4
いない	18	2.0

問7 ≪問6で「01. 専属産業医がいる」「02. 非専属産業医がいる」のいずれかを回答した方≫

事業場の産業保健師等は、どの程度、産業医と協働できていますか。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	897	100.0
よく協働できている	390	43.5
協働できている	395	44.0
あまり協働できていない	77	8.6
協働できていない	25	2.8
わからない	10	1.1

問8 事業場は、従業員の健康保持・増進や健康づくりに積極的に取り組んでいると思いますか。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
とてもそう思う	228	24.9
そう思う	492	53.8
あまりそう思わない	157	17.2
そう思わない	31	3.4
わからない	7	0.8

問9 あなたの年齢を教えてください。【数値回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
20歳未満	0	0.0
20～24歳	5	0.5
25～29歳	65	7.1
30～34歳	100	10.9
35～39歳	108	11.8
40～44歳	160	17.5
45～49歳	149	16.3
50～54歳	135	14.8
55～59歳	121	13.2
60～64歳	61	6.7
65～69歳	9	1.0
70～74歳	2	0.2
75～79歳	0	0.0
80歳以上	0	0.0

	回答者数	平均値	標準偏差	中央値
産業保健師等	915	45.0	10.2	45

問10 あなたの雇用・契約上の職種を教えてください。保健師の資格をもっている、看護師として業務にあたっている方は、看護師を選んでください。(あてはまるものを1つ選択)【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
保健師	788	86.1
看護師	117	12.8
その他	10	1.1

問11 あなたが保健師・看護師以外で保有している資格は何ですか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
第一種衛生管理者	742	81.1
第二種衛生管理者	33	3.6
労働衛生コンサルタント	24	2.6
公認心理師	83	9.1
作業環境測定士	7	0.8
産業保健看護専門家制度登録者	113	12.3
産業保健看護専門家	95	10.4
産業カウンセラー	212	23.2
その他	184	20.1
該当なし	100	10.9

問12 産業保健業務に関する通算勤続年数を教えてください。なお、産休・育児休暇や介護休暇などで休んでいた期間は除いてください。【数値回答】

※記載例：1 年目→1、3 年 3 カ月目→4（年を超えた月数は切り上げる）

		回答者数	平均値	標準偏差	中央値	最大値
産業保健師等（合計）		915	12.5	9.5	10	45
年齢区分	20歳代	70	2.9	1.9	3	8
	30歳代	208	5.7	3.5	5	17
	40歳代	309	11.4	6.1	11	26
	50歳代	256	18.8	9.5	18	38
	60歳代以上	72	23.9	11.2	25	45

問13 あなたの現在の職位を教えてください。（最もあてはまるものを1つ選択）【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
部長相当以上	16	1.7
課長相当	41	4.5
係長相当	74	8.1
主任相当	92	10.1
特になし	692	75.6

問14 あなたの配属先を教えてください。(最もあてはまるものを1つ選択)【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
事業場内産業保健部門	188	20.5
事業場内の独立組織としての健康管理センター・健康相談室	172	18.8
診療所・医務室	43	4.7
総務・人事部	390	42.6
健康保険組合	30	3.3
その他	92	10.1

問15 あなたの雇用形態を教えてください。(最もあてはまるものを1つ選択)【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
正規職員	573	62.6
短時間正規職員（育児・介護による短時間勤務制度等を利用している人）	21	2.3
嘱託社員	151	16.5
契約社員	74	8.1
派遣社員	29	3.2
パートタイマー・アルバイト	33	3.6
開業	27	3.0
その他	7	0.8

問16 1週間あたりの平均労働時間を教えてください。【数値回答】

※小数点第1位を四捨五入し整数で教えてください。

	(n)	(%)
全体	915	100.0
5時間未満	8	0.9
5時間以上～10時間未満	42	4.6
10時間以上～15時間未満	13	1.4
15時間以上～20時間未満	4	0.4
20時間以上～25時間未満	28	3.1
25時間以上～30時間未満	13	1.4
30時間以上～35時間未満	47	5.1
35時間以上～40時間未満	159	17.4
40時間以上～45時間未満	431	47.1
45時間以上～50時間未満	105	11.5
50時間以上～55時間未満	49	5.4
55時間以上～60時間未満	7	0.8
60時間以上～65時間未満	6	0.7
65時間以上～70時間未満	2	0.2
70時間以上～75時間未満	0	0.0
75時間以上～80時間未満	1	0.1
80時間以上	0	0.0

	回答者数	平均値	標準偏差	中央値
産業保健師等	915	37.6	10.2	40

問17あなたが保健師・看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関を教えてください。【単一回答】

《問 10 で「01. 保健師」を回答した方》

① 保健師 受験資格取得機関

	(n)	(%)
全体	788	100.0
専門学校（養成所）	199	25.3
短期大学専攻科	76	9.6
大学専攻科	9	1.1
大学	492	62.4
大学院	12	1.5

《問 10 で「01. 保健師」「02. 看護師」のいずれかを回答した方》

② 看護師 受験資格取得機関

	(n)	(%)
全体	905	100.0
専門学校（養成所）	303	33.5
高等学校専攻科・5年一貫制	10	1.1
短期大学	144	15.9
大学	448	49.5

問18あなたは保健師・看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関において、産業保健領域の実習として、事業場での実習経験がありますか。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
経験あり	391	42.7
経験なし	501	54.8
わからない	23	2.5

問19職域以外での保健師・看護師としての職務経験はありますか。その種別について、該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
医療機関等の保健師または看護師	647	70.7
行政の保健師	269	29.4
その他	131	14.3
該当なし	144	15.7

問20あなたが産業保健活動を行っている事業場では、事業場全体の健康課題を把握していますか。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
把握している	818	89.4
把握していない	97	10.6

問21「労働衛生の5管理」について、過去1年間であなたが最も時間をかけた業務は何ですか。（最もあてはまるものを1つ選択）【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
作業環境管理	10	1.1
作業管理	2	0.2
健康管理	813	88.9
労働衛生教育	46	5.0
総括管理	44	4.8

問22健康管理・労働衛生教育に関する業務について、過去1年間であなたが時間をかけた業務は何ですか。該当するものを上位5つまで教えてください。【複数回答（5つまで）】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
健康診断の実務（企画や事後指導、事務作業は含まず）	295	32.2
各種健康診断と事後措置の実施	684	74.8
復職支援・治療と仕事の両立支援	538	58.8
健康相談・保健指導	689	75.3
特定保健指導（重症化予防を含む）	232	25.4
メンタルヘルス対策	428	46.8
ストレスチェック後の高ストレス者面談	142	15.5
ストレスチェック後の集団分析	147	16.1
女性特有の健康課題に対する取組	76	8.3
転倒予防やフレイル予防	42	4.6
職場全体の健康づくり（一次予防）	254	27.8
労働衛生教育・健康教育などの集団教育	242	26.4
診療の補助に関する業務	53	5.8
その他	64	7.0

問23作業環境管理・作業管理に関する業務について、過去 1 年間であなたが最も時間をかけた業務は何ですか。（最もあてはまるものを1つ選択）【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
職場の有害物質等のリスクアセスメントと対応	100	10.9
過重労働対策	337	36.8
受動喫煙防止対策	150	16.4
快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）	278	30.4
その他	50	5.5

問24総括管理などその他の業務について、過去 1 年間であなたが取り組んだ業務は何ですか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言	515	56.3
産業保健師等のマネジメント業務	231	25.2
労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）	377	41.2
衛生委員会への参画	543	59.3
職場の安全管理	201	22.0
ハラスメント対策	138	15.1
健康経営推進への参画	335	36.6
BCP（事業継続計画）の策定や策定支援	51	5.6
感染症対策などの健康危機管理	293	32.0
健康に関する人事規程や就業規則の作成や改正への参画	145	15.8
組織内の安全衛生体制づくりへの参画	211	23.1
その他	16	1.7
該当なし	61	6.7

問26あなたは、健康日本 21（第 3 次）の目標設定（評価指標・目標値）を知っていますか。

【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
よく知っている	63	6.9
知っている	497	54.3
あまり知らない	336	36.7
まったく知らない	19	2.1

問27あなたは、事業場の所在する地域（自治体）の健康増進・健康づくりの方向性を知っていますか。

【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
よく知っている	52	5.7
知っている	303	33.1
あまり知らない	454	49.6
まったく知らない	106	11.6

問28あなたは、従業員の健康保持・増進に向けて、地域保健関係者と連絡調整し協働すること（地域保健との連携）に取り組んでいますか。具体的な取組として該当するものを全て選択してください。

【複数回答】

①都道府県または保健所（特別区・政令市含む）の専門職等との取組内容

	(n)	(%)
全体（「特に取り組んでいない」を除く）	291	100.0
健康情報・データを共有している	83	28.5
地域の医療機関などの社会資源に関する情報を共有している	107	36.8
災害等の健康危機管理に関する情報を共有している	36	12.4
従業員やその家族等の個別支援において協働している	86	29.6
保健事業の改善や充実に向けて協議している	50	17.2
地域の健康課題の解決に向けて協議している	47	16.2
保健事業等の企画を共に計画している	26	8.9
保健事業等を共に展開している（共同イベント実施など含む）	48	16.5
その他	38	13.1
特に取り組んでいない	624	0.0

②一般市町村の専門職等との取組内容

	(n)	(%)
全体（「特に取り組んでいない」を除く）	265	100.0
健康情報・データを共有している	69	26.0
地域の医療機関などの社会資源に関する情報を共有している	78	29.4
災害等の健康危機管理に関する情報を共有している	35	13.2
従業員やその家族等の個別支援において協働している	69	26.0
保健事業の改善や充実に向けて協議している	41	15.5
地域の健康課題の解決に向けて協議している	30	11.3
保健事業等の企画を共に計画している	28	10.6
保健事業等を共に展開している（共同イベント実施など含む）	52	19.6
その他	26	9.8
特に取り組んでいない	650	0.0

問29 《問 28①②のいずれかで「10. 特に取り組んでいない」を回答した方》地域保健との連携に取り組んでいない理由として、該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体（「連携に取り組む立場にない」を除く）	703	100.0
連携に取り組む立場にない	258	36.7
連携に取り組む必要性を感じない	69	15.5
事業場側（経営者側）のニーズがない	234	52.6
関係者（産業医や衛生管理者など）の理解を得ることが難しい	41	9.2
連携に取り組むための人員が不足している	143	32.1
連携に取り組むための予算が不足している	58	13.0
地域保健活動に関する知識が不足している	155	34.8
都道府県または保健所の専門職等と連携する窓口がわからない	217	48.8
市町村の専門職等と連携する窓口がわからない	223	50.1
その他	44	9.9
理由は特になし	117	26.3

問30都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会にどのように参画していますか。
（最もあてはまるものを1つずつ選択）

①地域・職域連携推進協議会への参画状況【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
自身が参画している	53	5.8
自身以外が参画している	67	7.3
事業場として参画していない	422	46.1
わからない	373	40.8

②地域・職域連携推進協議会の実務者レベルでの会議（作業部会）への参画状況【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
自身が参画している	44	4.8
自身以外が参画している	64	7.0
事業場として参画していない	422	46.1
わからない	385	42.1

問31 《問 30①②で選択肢 01・02 のいずれかを回答した方》

事業場は、地域・職域連携推進において、どのような役割を担っていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	128	100.0
事業場において重点的に取り組むべき健康課題の把握	55	43.0
労働者に向けた地域保健に関する情報の提供	53	41.4
地域保健関係者と共同した健康関連イベントへの協力	44	34.4
事業場が保有する運動施設等を地域に提供	7	5.5
その他	7	5.5
該当なし	21	16.4

問32 あなたは、産業保健活動を行う上で、どのような健康データを活用していますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
人口動態調査（死因統計等）	410	44.8
国民健康・栄養調査、地域健康・栄養調査	641	70.1
NDBデータまたはNDBオープンデータ	57	6.2
KDBデータ	18	2.0
協会けんぽ等被用者保険のデータ	294	32.1
厚労科研研究班公開の二次医療圏別データ	55	6.0
その他の医療・介護・福祉関連のデータ	209	22.8
労働災害等のデータ	314	34.3
国立保健医療科学院ホームページデータ	124	13.6
「健康寿命のページ」のデータやプログラム	133	14.5
RESAS-地域経済分析システム	3	0.3
e-Stat	87	9.5
その他	42	4.6
健康データは活用していない	95	10.4

問33産業保健活動において困ったとき、あなたの相談先として該当するものを全て選択してください。

【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
自事業場内の産業保健メンバー	679	74.2
自事業場外の産業保健メンバー	551	60.2
産業保健総合支援センター	260	28.4
地域産業保健センター	77	8.4
都道府県（保健所を除く）	23	2.5
保健所	72	7.9
市区町村	37	4.0
労働基準監督署	174	19.0
保険者	84	9.2
国民健康保険団体連合会	7	0.8
地方経営者団体・商工会議所・商工会	4	0.4
協同組合	0	0.0
医師会・歯科医師会・薬剤師会・看護協会など職能団体	60	6.6
大学・研究機関	75	8.2
民間の産業保健サービスの提供会社	43	4.7
その他	83	9.1
相談できる相手はいない	19	2.1

問34あなたは、産業保健活動に取り組む上で、どのようなサポートが必要と感じていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
情緒的サポート（共感や励ましなど）	418	45.7
道具的サポート（専門的・実践的な実動の支援など）	645	70.5
情動的サポート（問題解決に必要な情報提供や助言など）	796	87.0
評価的サポート（適切な評価やフィードバックなど）	550	60.1
その他のサポート	22	2.4
特に必要ない	16	1.7

問35 あなたは、産業保健の知識・技術に関する新任期研修を受けたことがありますか。【単一回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
受けたことがある	357	39.0
受けたことがない	558	61.0

問36 あなたは、どのような方法で産業保健師等としての学習や自己研鑽をしていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
産業保健関連の全国規模学会・学術集会への参加	550	60.1
地域保健関連の全国規模学会・学術集会への参加	132	14.4
産業保健師に関わる専門誌や書籍など関連雑誌の購読	671	73.3
地域・職域連携推進事業ガイドラインからの学習	108	11.8
地域・職域連携に関する取組事例からの学習	95	10.4
地域保健主催の研修会や勉強会への参加	151	16.5
社内の系統的研修の参加	189	20.7
日本看護協会の研修への参加	80	8.7
日本産業衛生学会産業保健看護専門家制度登録者制度の利用	190	20.8
労働基準協会（県労働局の外郭団体）主催のセミナー等への参加	116	12.7
産業保健総合支援センター主催のセミナー等への参加	542	59.2
その他のセミナーや勉強会等への参加	544	59.5
ロールモデルとなるような産業保健師等との関わり	255	27.9
職場の先輩・同僚からの指導・助言	435	47.5
その他	44	4.8
特になし	9	1.0

問37 あなたは、産業保健活動に取り組む上で、あなた自身のキャリア形成や継続学習・資質向上などについて、どのような課題を感じていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
基礎教育における産業保健に関する教育の充実	408	44.6
産業保健についての基本的な知識を得る機会の拡充	511	55.8
産業保健領域に就職した後に産業保健に関して体系的に学ぶ体制の整備	643	70.3
産業保健師等向けの研修等に参加できる環境の整備（事業場の体制整備）	445	48.6
産業保健師等の人事評価制度の整備	443	48.4
産業保健師等の認定制度や表彰の仕組みの整備・充実	259	28.3
その他	41	4.5
特に課題を感じていない	28	3.1

問38あなたは、産業保健活動に取り組む上で、事業場の体制などについて、どのような課題を感じていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
マンパワーの確保	443	48.4
予算の確保	356	38.9
健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進	594	64.9
健康支援に対する人事労務部門の理解促進	492	53.8
産業医に相談・連携できる環境の整備	194	21.2
業務や役割など位置づけの明確化	453	49.5
配置基準の明確化	307	33.6
産業保健総合支援センターとの連絡体制の強化	97	10.6
地域産業保健センターとの連絡体制の強化	72	7.9
その他	29	3.2
特に課題を感じていない	38	4.2

問39あなたが産業保健活動を行っている事業場における産業保健活動による効果・成果について、直近3年以内で得られたものとして、該当するものを全て選択してください。【複数回答】

	(n)	(%)
全体	915	100.0
生活習慣病の予備群の減少	87	9.5
生活習慣病の要治療・要医療率の低下	112	12.2
生活習慣が改善した者の増加	179	19.6
健康診断後の有所見率の低下	120	13.1
禁煙者の増加または喫煙者の減少	266	29.1
メンタルヘルス不調者の減少	176	19.2
体調不良による長期休職率・離職率の低下	109	11.9
がん検診の受診率向上	187	20.4
特定健診・保健指導実施率の向上	284	31.0
労働災害の発生件数の減少	45	4.9
従業員の健康への関心や健康意識の向上	397	43.4
健康支援の重要性に対する経営層の意識の向上	251	27.4
人事・労務部門との良好な関係性の構築	421	46.0
事業場による治療と仕事の両立支援実施宣言	72	7.9
経済産業省の健康経営優良法人に認定	207	22.6
自治体で企画されている健康宣言企業や健康経営事業所等に認定	66	7.2
その他	30	3.3
特に効果・成果はない	92	10.1

問40 あなたは、産業保健師等として働き盛り世代の健康支援に携わることに、どの程度やりがいを感じていますか。0～100 の数字（％）で教えてください。【数値回答】

※0％が「全くやりがいを感じていない」、50％が「どちらでもない」、100％が「非常にやりがいを感じている」としてご回答ください。

	(n)	(%)
全体	915	100.0
0%	5	0.5
1～4%	6	0.7
5～9%	6	0.7
10～14%	13	1.4
15～19%	15	1.6
20～24%	22	2.4
25～29%	22	2.4
30～34%	37	4.0
35～39%	38	4.2
40～44%	50	5.5
45～49%	51	5.6
50～54%	154	16.8
55～59%	158	17.3
60～64%	250	27.3
65～69%	268	29.3
70～74%	438	47.9
75～79%	461	50.4
80～84%	673	73.6
85～89%	693	75.7
90～94%	786	85.9
95～99%	800	87.4
100%	915	100.0

令和 6 年度

事業場における保健師等の活動実態の把握

2. 設問および選択肢

※問 9～問 12 では、回答者ご自身についてお伺いします。

(回答者の年齢)

問9 あなたの年齢を教えてください。【数値回答】

歳

(回答者の職種)

問10 あなたの雇用・契約上の職種を教えてください。保健師の資格をもっている方も、看護師として業務にあたっていらっしゃる方は、看護師を選んでください。(あてはまるものを1つ選択)【単一回答】

01. 保健師	02. 看護師	03. その他 (具体的に：)
---------	---------	------------------

(回答者の保有資格)

問11 あなたが保健師・看護師以外で保有している資格は何ですか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 第一種衛生管理者	02. 第二種衛生管理者	03. 労働衛生コンサルタント
04. 公認心理師	05. 作業環境測定士	06. 産業保健看護専門家制度登録者
07. 産業保健看護専門家	08. 産業カウンセラー	09. その他 (具体的に：)
10. 該当なし		

(回答者の通算勤続年数)

問12 産業保健業務に関する通算勤続年数を教えてください。なお、産休・育児休暇や介護休暇などで休んでいた期間は除いてください。【数値回答】

※記載例：1 年目→1、3 年 3 カ月目→4 (年を超えた月数は切り上げる)

() 年

※問 13～問 16 では、産業保健師等の活動基盤についてお伺いします。

(回答者の職位)

問13 あなたの現在の職位を教えてください。(最もあてはまるものを1つ選択)【単一回答】

01. 部長相当以上	02. 課長相当	03. 係長相当	04. 主任相当	05. 特になし
------------	----------	----------	----------	----------

(回答者の配属先)

問14 あなたの配属先を教えてください。(最もあてはまるものを1つ選択)【単一回答】

01. 事業場内産業保健部門	02. 事業場内の独立組織としての健康管理センタ ー・健康相談室
03. 診療所・医務室	04. 総務・人事部
05. 健康保険組合	06. その他 (具体的に：)

(回答者の雇用形態)

問15 あなたの雇用形態を教えてください。(最もあてはまるものを1つ選択)【単一回答】

01. 正規職員	02. 短時間正規職員 (育児・介護による短時間勤務制度等を利用している人)
03. 嘱託社員	04. 契約社員
05. 派遣社員	06. パートタイマー・アルバイト
07. 開業	08. その他

(回答者の1週間あたりの平均労働時間)

問16 1週間あたりの平均労働時間を教えてください。【数値回答】

※小数点第1位を四捨五入し整数で教えてください。

() 時間/週

※問 17～問 20 では、産業保健師等の基礎教育・卒後教育・職務経験についてお伺いします。

(国家試験受験資格を取得した教育機関)

問17あなたが保健師・看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関を教えてください。【単一回答】

※問 10 で「01. 保健師」を回答した方

① 保健師 受験資格取得機関

01. 専門学校 (養成所)	02. 短期大学専攻科	03. 大学専攻科	04. 大学	05. 大学院
----------------	-------------	-----------	--------	---------

※問 10 で「01. 保健師」「02. 看護師」のいずれかを回答した方

② 看護師 受験資格取得機関

01. 専門学校 (養成所)	02. 高等学校専攻科・5 年一貫制	03. 短期大学	04. 大学
----------------	--------------------	----------	--------

(基礎教育における産業保健領域の実習経験)

問18あなたは保健師・看護師の国家試験受験資格を取得した教育機関において、産業保健領域の実習として、事業場での実習経験がありますか。【単一回答】

01. 経験あり	02. 経験なし	03. わからない
----------	----------	-----------

(職域以外での経験)

問19職域以外での保健師・看護師としての職務経験はありますか。その種別について、該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 医療機関等の保健師または看護師	02. 行政の保健師	03. その他 (具体的に：)
04. 該当なし		

2. 産業保健師等の活動実態

※問 20～問 25 では、産業保健活動の状況についてお伺いします。

(事業場の健康課題の把握状況)

問20あなたが産業保健活動を行っている事業場では、事業場全体の健康課題を把握していますか。

01. 把握している	02. 把握していない
------------	-------------

《「01. 把握している」を回答した方》主な健康課題を教えてください。(100 字以内) 【自由記載】

※記載例：肥満者 (BMI25 以上) の割合が高い、食塩摂取量が多い、朝食の欠食者が多い、

喫煙者が多い、メンタルヘルスで不調の人が多い等

《「02. 把握していない」を回答した方》健康課題を把握していない理由を教えてください。(100 字以内) 【自由記載】

(「労働衛生の 5 管理」の取組状況)

問21「労働衛生の 5 管理」について、過去 1 年間であなたが最も時間をかけた業務は何ですか。(最もあてはまるものを 1 つ選択) 【単一回答】

01. 作業環境管理	02. 作業管理	03. 健康管理
04. 労働衛生教育	05. 総括管理	

(「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況)

問22健康管理・労働衛生教育に関する業務について、過去 1 年間であなたが時間をかけた業務は何ですか。該当するものを上位 5 つまで教えてください。【複数回答 (5 つまで)】

01. 健康診断の実務 (企画や事後指導、事務作業は含まず)
02. 各種健康診断と事後措置の実施
03. 復職支援・治療と仕事の両立支援
04. 健康相談・保健指導
05. 特定保健指導 (重症化予防を含む)
06. メンタルヘルス対策
07. ストレスチェック後の高ストレス者面談
08. ストレスチェック後の集団分析
09. 女性特有の健康課題に対する取組
10. 転倒予防やフレイル予防
11. 職場全体の健康づくり (一斉予防)
12. 労働衛生教育・健康教育などの集団教育
13. 診療の補助に関する業務
14. その他 (具体的に：)

（「作業環境管理・作業管理に関する業務」の取組状況）

問23作業環境管理・作業管理に関する業務について、過去 1 年間であなたが最も時間をかけた業務は何ですか。（最もあてはまるものを1つ選択）【単一回答】

01. 職場の有害物質等のリスクアセスメントと対応	
02. 過重労働対策	
03. 受動喫煙防止対策	
04. 快適な職場づくり（作業環境改善、作業改善など）	
05. その他（具体的に：_____）	

（「総括管理等に関する業務」の取組状況）

問24総括管理などその他の業務について、過去 1 年間であなたが取り組んだ業務は何ですか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言	
02. 産業保健師等のマネジメント業務	
03. 労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善（PDCA）	
04. 衛生委員会への参画	
05. 職場の安全管理	
06. ハラスメント対策	
07. 健康経営推進への参画	
08. BCP（事業継続計画）の策定や策定支援	
09. 感染症対策などの健康危機管理	
10. 健康に関する人事規程や就業規則の作成や改正への参画	
11. 組織内の安全衛生体制づくりへの参画	
12. その他（具体的に：_____）	
13. 該当なし	

（産業保健師として重要な取組）

問25《問 10（職種）で「01.保健師」を回答した方》

産業保健活動において、特に保健師に求められている専門性は何だと思いますか。あなたの考えを教えてください。（250 字以内）【自由記載】

--

※問 26～問 29 では、組織外の保健活動の取組状況についてお伺いします。

（健康日本 21 の目標の認知度）

問26あなたは、健康日本 21（第 3 次）の目標設定（評価指標・目標値）を知っていますか。

【単一回答】

01. よく知っている	02. 知っている	03. あまり知らない
04. まったく知らない		

（地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知）

問27あなたは、事業場の所在する地域（自治体）の健康増進・健康づくりの方向性を知っていますか。

【単一回答】

01. よく知っている	02. 知っている	03. あまり知らない
04. まったく知らない		

（組織外の保健活動の取組状況）

問28あなたは、従業員の健康保持・増進に向けて、地域保健関係者と連絡調整し協働すること（地域保健との連携）に取り組んでいますか。具体的な取組として該当するものを全て選択してください。

【複数回答】

①都道府県または保健所（特別区・政令市含む）の専門職等との取組内容
01. 健康情報・データを共有している
02. 地域の医療機関などの社会資源に関する情報を共有している
03. 災害等の健康危機管理に関する情報を共有している
04. 従業員やその家族等の個別支援において協働している
05. 保健事業の改善や充実に向けて協議している
06. 地域の健康課題の解決に向けて協議している
07. 保健事業等の企画を共に計画している
08. 保健事業等を共に展開している（共同イベント実施など含む）
09. その他（具体的に：_____）
10. 特に取り組んでいない

②一般市町村の専門職等との取組内容
01. 健康情報・データを共有している
02. 地域の医療機関などの社会資源に関する情報を共有している
03. 災害等の健康危機管理に関する情報を共有している
04. 従業員やその家族等の個別支援において協働している
05. 保健事業の改善や充実に向けて協議している
06. 地域の健康課題の解決に向けて協議している
07. 保健事業等の企画を共に計画している
08. 保健事業等を共に展開している（共同イベント実施など含む）
09. その他（具体的に：_____）
10. 特に取り組んでいない

問29 《問28①②のいずれかで「10. 特に取り組んでいない」を回答した方》地域保健との連携に取り組んでいない理由として、該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 連携に取り組む立場にない
02. 連携に取り組む必要性を感じない
03. 事業場側（経営者側）のニーズがない
04. 関係者（産業医や衛生管理者など）の理解を得ることが難しい
05. 連携に取り組むための人員が不足している
06. 連携に取り組むための予算が不足している
07. 地域保健活動に関する知識が不足している
08. 都道府県または保健所の専門職等と連携する窓口がわからない
09. 市町村の専門職等と連携する窓口がわからない
10. その他（具体的に：_____）
11. 理由は特になし

(地域・職域連携推進協議会への参画状況)

問30 都道府県や二次医療圏で実施している地域・職域連携推進協議会にどのように参画していますか。
(最もあてはまるものを1つずつ選択)

【地域・職域連携推進協議会への参画状況【単一回答】】

01. 自身が参画している
02. 自身以外が参画している
03. 事業場として参画していない
04. わからない

01. 自身が参画している
02. 自身以外が参画している
03. 事業場として参画していない
04. わからない

問31 《問30①②で選択肢01・02のいずれかを回答した方》

事業場は、地域・職域連携推進において、どのような役割を担っていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 事業場において重点的に取り組むべき健康課題の把握
02. 労働者に向けた地域保健に関する情報提供
03. 地域保健関係者と共同した健康周知イベントへの協力
04. 事業場が保有する運動施設等を地域に提供する
05. その他（具体的に： ）
06. 該当なし

健康データの活用状況)

質問32あなたは、産業保健活動を行う上で、どのような健康データを活用していますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 人口動態調査 (死因統計等)
03. NDB データまたは NDB オープンデータ
05. 協会けんぽ等被用者保険のデータ
07. その他の医療・介護・福祉関連のデータ
09. 国立保健医療科学院ホームベージデータ
11. RESAS-地域経済分析システム
13. その他 (具体的に)
02. 国民健康・栄養調査、地域健康・栄養調査
04. NDB データ
06. 厚労科研究班公開の二次医療圏別データ
08. 労働災害等のデータ
10. 「健康寿命のページ」のデータやプログラム
12. e-Stat
14. 健康データは活用していない

産業保健活動の相談先)

問33産業保健活動において困ったとき、あなたの相談先として該当するものを全て選択してください。

01. 自事業場内の産業保健メンバー
02. 自事業場外の産業保健メンバー
03. 産業保健総合支援センター
04. 地域産業保健センター
05. 都道府県（保健所を除く）
06. 保健所
07. 市区町村
08. 労働基準監督署
09. 保険者
10. 国民健康保険団体連合会
11. 地方経営者団体・商工会議所・商工会
12. 協同組合
13. 医師会・歯科医師会・薬剤師会・看護協会など職能団体
14. 大学・研究機関
15. 民間の産業保健サービスの提供会社
16. その他（具体的に： ）
17. 相談できる相手はいない

問34 あなたは、産業保健活動に取り組む上で、どのようなサポートが必要と感じていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 情緒的サポート (共感や励ましなど)
02. 道真的サポート (専門的・実践的な支援助など)
03. 情報的サポート (問題解決に必要な情報提供や助言など)
04. 評価的サポート (適切な評価やフィードバックなど)
05. その他のサポート (具体的に：)
06. 特に必要ない

※問 35～問 37 では、自己研鑽やキャリア形成の状況についてお伺いします。

(新任期の研修受講経験の有無)

問35 あなたは、産業保健の知識・技術に関する新任研修を受けたことがありますか。【単一回答】

01. 受けたことがある	02. 受けたことがない
--------------	--------------

(学習経験や自己研鑽)

問36 あなたは、どのような方法で産業保健師等としての学習や自己研鑽をしていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 産業保健関連の全国規模学会・学術集会への参加	08. 日本看護協会の研修への参加
02. 地域保健関連の全国規模学会・学術集会への参加	09. 日本産業衛生学会産業保健看護専門家制度登録者制度の利用
03. 産業保健師に関わる専門誌や書籍など関連雑誌の購読	10. 労働基協会（県労働局の外郭団体）主催のセミナー等への参加
04. 地域・職域連携推進事業ガイドラインからの学習	11. 産業保健総合支援センター主催のセミナー等への参加
05. 地域・職域連携に関する取組事例からの学習	12. その他のセミナーや勉強会等への参加
06. 地域保健主催の研修会や勉強会への参加	13. ロールモデルとなるような産業保健師等との関わり
07. 社内の系統的研修の参加	14. 職場の先輩・同僚からの指導・助言
	15. その他（具体的に：_____）
	16. 特になし

(産業保健師等の教育・キャリア形成の課題)

問37 あなたは、産業保健活動に取り組む上で、あなた自身のキャリア形成や継続学習・資質向上などについて、どのような課題を感じていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 基礎教育における産業保健に関する教育の充実
02. 産業保健についての基本的な知識を得る機会の拡充
03. 産業保健領域に就職した後に産業保健に関して体系的に学ぶ体制の整備
04. 産業保健師等向けの研修等に参加できる環境の整備（事業場の体制整備）
05. 産業保健師等の人事評価制度の整備
06. 産業保健師等の認定制度や表彰の仕組みの整備・充実
07. その他（具体的に：_____）
08. 特に課題を感じていない

3. 産業保健師等の活動上の課題と成果

(産業保健体制の課題)

問39 あなたは、産業保健活動に取り組む上で、事業場の体制などについて、どのような課題を感じていますか。該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. マンパワーの確保
02. 予算の確保
03. 健康支援に対する事業場（経営者や事業主）の理解促進
04. 健康支援に対する人事労務部門の理解促進
05. 産業医に相談・連携できる環境の整備
06. 業務や役割など位置づけの明確化
07. 配置基準の明確化
08. 産業保健総合支援センターとの連絡体制の強化
09. 地域産業保健センターとの連絡体制の強化
10. その他（具体的に：_____）
11. 特に課題を感じていない

(産業保健活動の効果・成果)

問39 あなたが産業保健活動を行っている事業場における産業保健活動による効果・成果について、直近3年以内で得られたものとして、該当するものを全て選択してください。【複数回答】

01. 生活習慣病の予備群の減少
02. 生活習慣病の要治療・要医療率の低下
03. 生活習慣が改善した者の増加
04. 健康診断後の有所見率の低下
05. 禁煙者の増加または喫煙者の減少
06. メンタルヘルス不調者の減少
07. 体調不良による長期休職率・離職率の低下
08. がん検診の受診率向上
09. 特定健診・保健指導実施率の向上
10. 労働災害の発生件数の減少
11. 従業員の健康への関心や健康意識の向上
12. 健康支援の重要性に対する経営層の意識の向上
13. 人事・労務部門との良好な関係性の構築
14. 事業場による治療と仕事の両立支援実施宣言
15. 経済産業省の健康経営優良法人に認定
16. 自治体で企画されている健康宣言企業や健康経営事業所等に認定
17. その他（具体的に：_____）
18. 特に効果・成果はない

4. 産業保健師等としてのやりがい

※問 40 では、産業保健師等としてのやりがいについてお伺いします。

(産業保健師等としてのやりがい)
問40 あなたは、産業保健師等として働き盛り世代の健康支援に携わることに、どの程度やりがいを感じていますか。0～100 の数字 (%) で教えてください。【数値回答】
※0%が「全くやりがいを感じていない」、50%が「どちらでもない」、100%が「非常にやりがいを感じている」としてご回答ください。

() % くらい	※その理由 (任意) : ()
--------------------------------	---------------------------------------

