

富山

富山産保センターが一丸となって取り組む 産業看護職支援

富山産業保健総合支援センター 産業保健相談員 中林 美奈子

富山産業保健総合支援センター（以下「当センター」）は1994年に開設。昨年度30周年を迎えました。2025年4月には新所長が着任され、当センター内には、「これまで多くの方々が積み上げてこられたものをしっかりと遺しつつ、新しいものを積み上げていきたい」という意気込みが感じられます。

今回は私が2003年度から担当している「産業看護セミナー」を紹介します。本セミナーは産業看護職のスキルアップを目指した1クール6回／年の研修会です。到達目標は「自分が力を入れている仕事を他の人にもわかるように伝えることができる」。受講者は、自分が伝えたいテーマを持って参加し、講義・演習での討論を通して専門的な知識を深め、報告会で自分の考えを論理的でわかりやすいストーリーにまとめ、表現力を駆使してわかりやすく伝える、という流れです。可能な限り年間を通した受講と報告会での発表を受講条件としているので、受講者にとっては「覚悟」がいる研修会となりますが、毎年5～7人程度の受講があります。

年度ごとの集大成は「報告会」です。2025年3月に令和6年度の報告会を開催しました（写真1）。通算22回目。継続は力なりと言いますが、22冊の報告会冊子は私にとっても、受講者にとっても、当センターにとってもかけがえのない宝物です（写真2）。報告会は広く参加者を募るので、受講者以外の産業看護職、上司や同僚、地域保健師等、30名弱の参加がありました。「体質検査キットを活用した適正飲酒対策の取り組み報告」（保健師：電気・ガス・熱供給業）、「定期健診後の保健指導を充実するためのフローチャートの作成」（保健師：卸・小売業）、「HbA1c高値者に対する受診勧奨のあり方の検討」（保健師：労働衛生機関）等、5題の報告。それを受けて、参



報告会の様子



継続は力なり：22冊の報告会冊子

加者はグループに分かれ、演題ごとにグループ討議と質疑応答を繰り返し、報告内容を深掘りしていきました。

報告会で特筆すべきことは、当センターの所長、副所長、産業保健専門職、産業保健相談員（産業医、法令担当、心理担当）の先生方が講評者として参加してくださることです。講評者からは「すべての演題がすぐ明日からでも参考になる実践的な内容であった」、「参加者の熱意と報告内容のレベルの高さに感心した」等のコメントあり。産業看護職は報告会後の感想に「先生方に評価してもらって嬉しい」、「他社の看護職が頑張っている姿に刺激を受けた」等と記載していました。

また、本セミナーの大きな功績は、富山県の産業看護職の組織化のきっかけになったという点です。2006年に当時のセミナー受講者が自主組織グループとして「富山県産業看護研究会」を立ち上げ、現在も活動を続けています。当センターでは立ち上げをサポートし、現在も事務局として後方支援を行っています。産業看護職に対する自主グループ組織化支援は全国的な課題ですが、当センターの関わりはひとつの好例になると考えます。

産業看護セミナーも富山県産業看護研究会も、産業看護職者の情熱と努力、歴代の所長・副所長、諸先生方、事務方の惜しみない援助が上手く噛み合って発展してきたように思います。今後も当センターが一丸となり産業看護職のキャリア支援に取り組んでいけるよう、私も産業保健相談員としての役割を果たしていきたいと思っています。

これまでの経験を活かして「働く人と、組織の健康を目指して」奮闘しています！

高知産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策・両立支援促進員、産業保健相談員 槇本 宏子

高知県の人口は約67万人、事業所数約38,400、従業者数約322,500人で、中小事業所が県内事業所全体の約98%を占め、そのうち高知市に半分の事業所が集中しています。このような背景もあり、さんぽセンターや地産保の活動が重要であると認識しています。事業所を訪問すると感じるのは、それぞれの事業所の事情や、特色がさまざまであるということです。教科書的・理論的なことよりも、何がいまできているのかという評価と課題から何か役に立つ具体的な助言を求められている感覚があります。それには、専門家として「労働衛生」の法的な軸を持ちながら、いかに各事業所のニーズや状況に合ったタイムリーな助言ができるか？ではないか、と考え奮闘しています。

平成20年から産業保健相談員活動を始めましたが、この奮闘を支えているのが、35年に渡る生の経験（失敗も成功も）だと思っています。遡ること平成3年、事業所の保健師活動を始めた当初は、医療機関での看護師経験を活かした応急対応が主業務でしたが、「労働衛生の3管理」を学び、地元の公衆衛生学教室の先生方からの実践力を高めるご指導のおかげで、担当事業所の経営方針に「従業員や組織の健康」の項目を掲げてもらえ、よい風土づくりにつなげることができました。いまで言う「両立支援体制」を平成10年頃から構築し、職場復帰率100%・心身不調を理由とした退職ゼロを達成しました。これは自分ひとりで達成したのではなく、産業医・総務人事部・各部署との連携といった「人や組織を巻き込む」ことを許してもらえたからだと思っています。現在は、医療機関での産業保健活動にシフトし、両立支援はもとより、医療安全・感染対策・虐待防止・ハラスメント防止・医療従事者の働き方・風通しのよい職場づくり、といった医療機関の課題にも関係者と共有しながら活動しております。

このような活動のなかから、①現場を知ること、②関係者と情報を共有しベクトルを同じくできるよう協議すること、③個々人や組織の状況によって柔軟に対応すること、④産業医学的な視点だけではなく、心理学、組織心理学、社会学、経営学などさまざまな角度から検討できること……が、大事ではないかと考えています。この大事な要素を支える上で、相談内容を正確に理解すること、理解できたことを要約して確かめること、どう動いたら少しでも楽になるか一緒に考えること……といった受容&共感的な姿勢が土台として必要だと感じています。相談に来られた方が「なんだかすっきりしました!」、「整理できて、霽が晴れたみたいな感じです」、「帰ってできそうなことをやってみます!」とすっきりとした表情で帰る姿を見て安堵したり、大丈夫! と心のなかでつぶやきながら見送ったりしています。

困難な事例相談が多いため、体制づくりや事例に対応できる力をともに考えながら「高知治療と仕事の両立支援宣言」もお勧めしたいと思います。また、ひとしく産業保健の支援が届くよう新規相談も増やし「さんぽセンターに行くといいみたいよ～」と言っていただけるよう「働く人も組織も元気な高知県」を目指して、これからも奮闘していきます！

