

## プライベートセクターにおける 50 人未満事業場の産業保健支援

ガイドラインステップ	キーワード (6 つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業場</li> <li>・遠隔産業保健</li> <li>・多職種連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業看護職</li> <li>・マーケティング</li> <li>・健康格差</li> </ul>
1～4、9、16			
<b>改善・取組みの背景と課題</b>	<p>労働者 50 人未満の小規模事業場では、産業保健サービスが十分に行き届いておらず、何らかのメンタルヘルス対策を行っている事業場は 5～6 割程度にとどまるなど、企業規模による健康格差を生じていることが課題となっている。</p> <p>また、全国に小規模事業者は約 325 万者(全体の事業者数の約 85%)あり、それに対して公的な支援機関である地域産業保健センターの数は十分とは言えず、また日本医師会認定産業医の総数は約 10 万人に過ぎず、産業保健のリソースが大きく不足していることは否めない。さらに、小規模事業場は全国に散在しており、産業保健サービスへのアクセスが困難な地域も少なくないことが想定される。</p> <p>加えて、産業医のことを認知している小規模事業者は極めて少数であることが予想され、産業保健に対するニーズが顕在化していない市場において、どのように産業保健サービスを普及させていくのかも大きな課題の一つとなっている。</p>		
<b>改善・取組みの着眼点</b>	<p>仮に、メンタルヘルス不調者への対応など、産業保健サービスへのニーズが高まる小規模事業場があっても、自ら産業医等の専門職リソースに直接アクセスしていくことは困難であることが考えられる。一方で、社会保険労務士・商工会議所など、日頃から小規模事業場の支援をしている個人・組織がプライベートセクターには数多く存在しており、これらと連携することで産業保健専門職が小規模事業場にアクセスできる可能性がある。</p> <p>産業医が 1 人で対応できる事業場数には限りがあり、また遠隔地にある小規模事業場への訪問対応は現実的ではない。このため、複数の産業看護職と連携し、かつ遠隔対応を基本にすることで、全国の支援を求める小規模事業場に広くサービスを提供できる可能性があると考えた。</p>		
<b>改善・取組みの概要</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業場支援組織とのネットワークづくり</li> </ul> <p>個人を通じての紹介、会合・セミナー等への参加などの機会を通じて、小規模事業場支援組織(商工会議所等)のメンバーに小規模事業場で想定される困りごとや産業保健支援プランのことを説明、支援ニーズが生じた小規模事業場があれば紹介してもらい関係づくりを進めていった。紹介頂いた後、事業場に対してニーズを詳細にヒアリングし、ソリューションを提示、合意形成を得てからサービス提供を開始している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業場とのオープンなチャネルの設置</li> </ul> <p>健康診断事後措置・定期情報配信などで事業場と最低限の接点を持ちつつ、メンタルヘルス不調者発生時など必要時に臨時的介入ができるよう、事業場とのオープンなチャネルを設置している。具体的には、産業看護職が窓口となり、メールや電話等により事業場の人事担当者等から随時相談ができるようにしている。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p><b>【小規模事業場支援のためのビジネスモデル】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業場支援組織と連携、産業保健支援へのニーズがある事業場とマッチング</li> <li>・産業看護職と連携、遠隔対応を基本に産業保健サービスを提供</li> </ul>
<p>効果</p>	<p>実際に支援が始まるとともに、支援組織とのネットワークはより深いものとなり、かつ次々と新たな支援組織とのネットワークが構築できるようになっていった。ニーズを抱えた事業場とのマッチング機会も年々増加しており、活動開始から4年経過時点で支援対象は50社を超えた。</p> <p>支援を求める動機は、地域産業保健センターで対応を断られた不調者の復職判定や広域にわたる分散事業場の就労判定など事業場によって様々であり、公的支援から漏れてしまうニーズをこの活動で拾い上げることができた。健康診断事後措置以外の積極的な活用はまだ半数程度に留まるものの、関係性ができてくるとともに、コロナ対策・メンタルヘルス支援など必要な場面で適切に相談をしてきてくれるようになった。</p>
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>支援組織を通じて小規模事業場とマッチングの機会を得ても、相手のニーズとマッチしない支援プランであれば契約成立は難しいと思われる。また、事業場担当者とのオープンなチャネルを設け、困りごとをすぐに相談できる関係性を構築していくことも重要である。</p> <p>支援組織もすべてが上手く連携できる訳ではなく、双方のニーズがマッチしなければなかなか関係は構築できない。相手のニーズを想定し、それに合わせたプロモーションをしていくことも重要であろう。</p> <p>連携する産業看護職の質や相性も重要となる。現在、過去に産業保健活動を一緒に行ったことのある看護職を中心に業務を依頼している。サービス拡大に従い、新たな看護職との連携が必要となるだろうが、質の担保や育成が今後の課題である。</p>
<p>参考資料</p>	<p>1) 中小企業庁: 2017年版中小企業白書・小規模企業白書  2) 今井鉄平: 小規模事業場の新型コロナウイルス感染症対策. 最新事例! 事業場の新型コロナウイルス対策、中央労働災害防止協会、土肥誠太郎・和田耕治編、p26-33、2021  3) 今井鉄平: 小規模企業への支援、特有の課題とは? へるすあつぷ 9月号、p40-41、2021</p>
<p>COI欄</p>	<p>開示すべき利益相反に該当する項目は無い</p>
<p>投稿者</p>	<p>今井鉄平      e-mail      2022年8月16日</p>

