

# 飯山赤十字病院における産業保健活動 (健康でいきいきと仕事に取り組める職場の環境づくり)

中島めぐみ 古川賢一 (飯山赤十字病院)

キーワード：産業保健・健康診断・メンタルヘルス・労働安全衛生

**要旨：**労働者の健康を取り巻く状況は、多様化、深刻化している。長時間労働による脳・心臓疾患、精神障害等の労災認定数・自殺者数は高い水準で推移し、一般健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合は50%を上まわる。職業性疾病や過労死、生活習慣病を未然に防ぎ、健康の保持増進を図り、組織の生産量を高め、個人の生活の質を高めるため、各事業所で産業保健スタッフの配置等、労働安全衛生体制の整備が必要である。事業所の中でも、医療機関における産業保健活動は医療従事者の健康を守ることを目的とし、患者様に対する医療の質を向上させるという点で重要性がとて高い。本報告では当院における労働安全衛生の取り組みを紹介する。

## A. 目的

当院では現病院長がH18年から産業医に就任しH23年には産業保健師を常勤(健診業務と兼務)に採用。労働安全衛生の視点で、様々な活動を取り組み始めた。これまでの職員の心身の健康管理の取り組みを振り返り、病院という事業場での産業保健活動の特徴も含め、健康管理体制の問題点・課題および、事業場内に産業保健の専門スタッフが存在することの意義を明確にすることを目的とした。

## B. 方法

- ① 産業保健師採用前の状況 (H23.10前)
  - ▶安全衛生委員会を中心にメンタルヘルス対策・チェックリストを用いて院内の職場巡視を行い委員会で結果報告や改善策など話し合ってきた。
  - ▶メンタルヘルス不調の職員の対応に関して、院内の医師やスタッフだけでは対応しきれない問題があった。また、休業時のケアはなかった。
  - ▶健康診断は実施のみで個々の保健指導がなく、受診率などの統計の振り返りはなかった。
  - ▶H22からは外部委託のメンタルヘルス講師兼相談員(以降M相談員)にお願いし、メンタルヘルス関連の研修と個別面談が行われるようになった。
- ② 常勤産業保健師が開始した事業内容 (H23.10～)
  - (ア) 健康診断事後指導
    - ▶健診後、全職員面談  
(健診結果の説明と健康相談・指導)
  - (イ) 健康診断後のフィードバック
    - ▶健診結果の統計を文書で全職員に回覧
  - (ウ) 健康診断受診率の向上と充実性
    - ▶オプション検査の充実

- ▶精密検査・治療への介入
- ▶健診未受診者への呼びかけ
- (エ) 採用時健康管理研修の導入
- (オ) M相談員との連携
  - ▶新人・異動・昇格職員の面談設定
  - ▶ハイリスク者に関する連携体制
  - ▶メンタル相談の紹介・勧奨
- (カ) 身体的な疾患をもつ職員の面談・外部連携
- (キ) メンタルヘルス不調等により休職した労働者の職場復帰支援プログラムの作成
  - ▶休業前後の対応と個人ケア・職場の調整
  - ▶外部との連携
- (ク) 病院内食堂にヘルシーランチ導入

## C. 結果

- ① 健康診断
  - ▶健診後の面談では、健康診断の結果説明だけでなく、職員がメンタル面の不調・様々な不安を相談する早期発見の場になっている。
  - ▶健康診断を機会に、治療開始を促すことで、血圧、脂質異常の治療を開始する職員が年間5名前後いる。
  - ▶自己管理ができるよう、【いつでも採血】と称し、病態別血液検査を導入。これまでに5名利用し、脂質異常の改善。
- ② 身体的な不調を抱えた職員  
療養後復帰した体力的回復途中の職員との相談を実施し、業務内容や時間の調整を管理監督者や総務を交えて行う事ができた。
  - A氏：視力低下と職場の配置転換
  - B氏：復職後の業務時間の調整
  - C氏：交代勤務の日程調整の相談

### ③ 職場復帰支援プログラムの運用 (H24.10～)

いかなる所属・職種であっても、休業後～復職までのケアや周囲の役割等が統一され、産業保健師に休職者だけでなく、家族、上司、同僚、主治医の思いや情報が集約されるようになっている。

職場復帰にあたっては、個別に様々な対応がとられることが考えられるが、でき得る限り統一した対応となるよう順次見直しを図っていききたい。

職場復帰に関わった上司から『自分の支援内容や職員の状態把握にプログラムを活用し、対応に困ったら直ぐに保健師に相談できた。』とコメントがあった。

### ④ 危機介入や専門機関の連絡調整

職員の強い不安・焦燥的な言動にも、常勤で居ることにより迅速に対応・相談ができる体制になった。

### ⑤ 困難なこと

- ▶ 婦人がん検診の受診率に関しては、同じ職場で働く医師に健診受診者として内診・触診を受けることに抵抗がある女性職員が多いことがわかり、婦人がん検診のみの外部委託などの検討が必要。
- ▶ 日々患者様を見ている為、検査や治療に対する不安から受診をためらう職員・医療の専門職というプライドで健康指導を受けたがらない職員が見受けられる。
- ▶ 健康管理の研修会開催を困難にしている要因として、医療の質の向上のための時間外勉強会が多く、職員自身が研修会開催をわずらわしいと感じることや、交代勤務で全員一斉参加の研修は難しいため、研修会の日程調整をすることが難しい。
- ▶ 親切・面倒見の良い人格の人が多く、メンタルヘルス不調職員や休業中の職員へ個別に連絡を取りたがる職員が多い。
- ▶ 復職後の業務配慮について、いずれも『对患者様』という職業柄、業務時間・配分を増やしていく際、慎重を要する。(患者様の受け持ち可能・夜勤可能なタイミング)
- ▶ 専門職のため、事務職以外は、復職時、同じ部署に戻るしか選択肢がない。
- ▶ 保健師は『総務課』と『健診部』兼務のため、対応時間が限られてしまう。

### ⑥ その他

- ▶ 看護職に関しては、傾聴研修、アサーション研修、コーチング研修を受けている職員が多く、職場内で不調者に対する理解・受け入れ・フォローが良い。

▶ 必要な受診に関しては、該当職員が院内受診に対し抵抗が無ければ、医師が居るため、早期受診につながることができる。

## D. 考察

4年弱の活動を通して、産業保健師の役割及びどのような場面で活用したらよいか周知されている。また、とりあえず相談してみようという風潮になっている。以下、考察をまとめた。

### (ア) 相談利用

相談を活用している職員は、年間に数回利用しているが、敷居が高くて利用を躊躇う職員・知らない職員にも利用してもらうための取り組みが必要。

### (イ) 事業の偏りが無いかの見直しをする

実施していない事業があり、ニーズの有無、導入を困難にしている条件などを検討したい(健康管理研修・健康教室の実施)

### (ウ) 実施事業に関して再評価が必要

復職プログラムの改訂(H27.5)・ヘルシーランチのポイントカード制導入と振り返りをしている。同じくほかの取り組みについても見直しを図りたい。

## E. まとめ

労働安全衛生法改正によってH27年12月1日からストレスチェック制度が施行される。定年制の廃止で60歳以上の労働人口は今後増加する。健康維持して長く働くことができる支援がますます重要とされる。健康寿命を左右する血管疾患の発症は労働期間の生活習慣が深く関与するので産業保健が医療費・介護問題等社会に与える影響も大きい。

社会情勢の変化によって影響を受ける労働安全衛生に関する情報にアンテナを張り、多岐にわたる活動を展開する産業保健師は事業場の大小に関わらず、必要な職種である。

病院という組織の中の健康管理の難しさや必要性を痛感しているが、職員の健康度を上げ、働きやすい職場になるよう今後も残された課題について取り組んでいきたい。