



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

2024年度 「産業保健に関わる保健師等の活動実態調査」結果 産業保健師等^{※1} はメンタルヘルス対策に取組み、健康経営^{※2} にも参画 3人に1人が非正規雇用 産業保健師等の活動体制の整備が必要

公益社団法人日本看護協会（会長・秋山智弥、会員 73 万人）は、このたび「産業保健に関わる保健師等の活動実態調査」（令和 6 年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業）を実施しました。

わが国における労働者の健康課題は、高年齢労働者の増加や女性特有の健康課題への対応など、社会の変化に伴いさらに多様化・深刻化しています。

それらの健康課題に対峙する産業保健体制は、医療保険・地域保健・職域保健それぞれの役割とつながりが不明確で、効果的な支援体制の構築が容易ではない状況にあります。労働者の多様化する健康課題への対応はわが国の喫緊の課題ですが、これまでこれらに携わる保健師等の役割や活動実態は必ずしも明らかになっておらず、実態を踏まえた適切な産業保健推進策の検討が困難な状況にあります。

そこで、本会では、労働者の健康支援等に携わる保健師等の活動実態を明らかにすることを目的に、2024 年度に産業保健に関わる保健師等の活動実態調査として以下の 3 つの調査を実施しました。

「事業場における保健師等の活動実態の把握（調査①）」

「地域・職域保健における保健所保健師の活動実態の把握（調査②）」

「小規模事業場の健康を支援する保健師等の活動実態の把握（調査③）」

本ニュースリリースでは、調査①の結果から、事業場における産業保健師等の活動や地域保健関係者との連携の実態等についてお示しします。（調査②③の結果については、本会ホームページをご参照ください。）

＜調査結果公表先（本会ホームページ）＞

<https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/index.html>

報道関係者の皆さまには、調査の趣旨にご理解をいただき、さまざまな機会にご紹介いただきますよう、お願い申し上げます。

※1: 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

※2: 健康経営（経済産業省 HP より）

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される。健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つ。

調査結果のポイント

I. 産業保健師等による働き盛り世代の健康支援の実態

1. 事業場の健康課題……7 ページ

産業保健師等が把握する事業場の最重要健康課題はメンタルヘルス

- 産業保健師等の 89.4%が事業場全体の健康課題を把握しており、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 47.9%で最多であった。

2. 産業保健師等の活動内容等……8 ページ

健康経営推進に産業保健師等の約 4 割が参画

職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言を約 6 割が実施

- 労働衛生の5管理^{※3}のうち、産業保健師等の 88.9%が健康管理に最も時間をかけて取り組んでおり、労働安全衛生法及び規則に定められている「労働者の健康管理等」を中心役割として取り組んでいることが改めて明確となった。
- 産業保健師等の 59.3%が「衛生委員会への参画」を行っており、56.3%が「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」、36.6%が「健康経営推進への参画」を行っていた。
- 産業保健師等が過去 1 年間で時間をかけた業務は、「健康相談・保健指導」(75.3%)等の法定業務に次いで「復職支援・治療と仕事の両立支援」(58.8%)、「メンタルヘルス対策」(46.8%)であり、職場環境改善に関わる事項に取り組んでいた。

【事業場の健康づくりへの理解による産業保健活動の違い】

理解のある事業場ほど産業保健師等が健康経営推進、最重要健康課題のメンタルヘルス対策で活躍

- 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では、そうでない事業場と比べて「メンタルヘルス対策」に時間をかけて取り組んだ者の割合は 17.0 ポイント高く 54.8%、「健康経営推進への参画」に取り組んだ者の割合は 14.4 ポイント高く 42.1%だった。

II. 産業保健師等による地域保健関係者との連携……12 ページ

産業保健師等の約 7 割が地域保健関係者との連携に取り組んでいないことが明らかに

- 産業保健師等の約 7 割が、地域保健関係者(市町村や都道府県・保健所の専門職等)との連携に取り組んでいなかった。

※3:労働衛生の5管理

労働安全衛生法に基づき、事業者が労働者の健康と安全を確保するために実施すべき基本的な管理項目(作業環境管理・作業管理・健康管理・労働衛生教育・総括管理)

Ⅲ. 産業保健師等の活動基盤の整備とキャリア形成支援

1. 産業保健師等の活動基盤の課題……15 ページ

産業保健師等の 3 人に 1 人が非正規雇用で、正職員化が課題

産業保健師等の活動体制の整備が必要

- 産業保健師等は、31.4%が非正規雇用で 75.6%に職位がなく、34.6%が 1 人配置であった。(基本属性より、5・6 ページ参照)
- 産業保健師等が感じている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」(64.9%)、「健康支援に対する人事労務部門の理解促進」(53.8%)、「業務や役割など位置づけの明確化」(49.5%)の順に多かった。

2. 産業保健師等のキャリア形成支援等における課題……16 ページ

不十分な新任研修の実態が明らかに

約 9 割の産業保健師等が情動的サポート(問題解決に必要な情報提供や助言など)を切望

- 産業保健の知識・技術に関する新任研修の受講経験がある産業保健師等は 39.0%であった。
- 産業保健師等が産業保健活動に取り組む上で必要なサポートとしては、「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%で最も多かった。
- 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 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。

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。

2)対象

事業場の産業保健活動に従事する産業保健師等※

保健師 約 4200 名、看護師 約 5900 名(令和 4 年度衛生行政報告例より)

※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

3)実施期間

2024 年 12 月 23 日～2025 年1月 31 日

4)調査方法

本会公式ホームページ上の調査専用サイトにアクセスし回答する Web 調査 質問数全 40 問

5)回収数

915(回収率約 9.1%※)

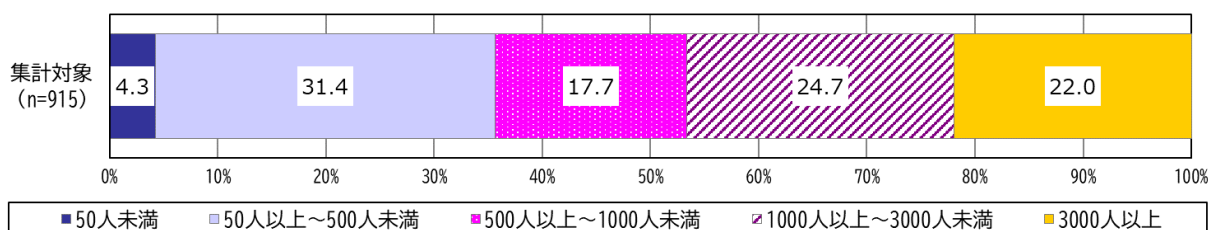
※令和 4 年度衛生行政報告例を母数とした推計。ただし、事業所の看護師の中には、本調査の対象としない健診センター等の就業者も含まれていると考えられるため解釈には留意が必要。

基本属性

1)事業場の規模

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 3000 人未満が 42.4%、3000 人以上の大規模事業場は 22.0%であった。(図表 1)

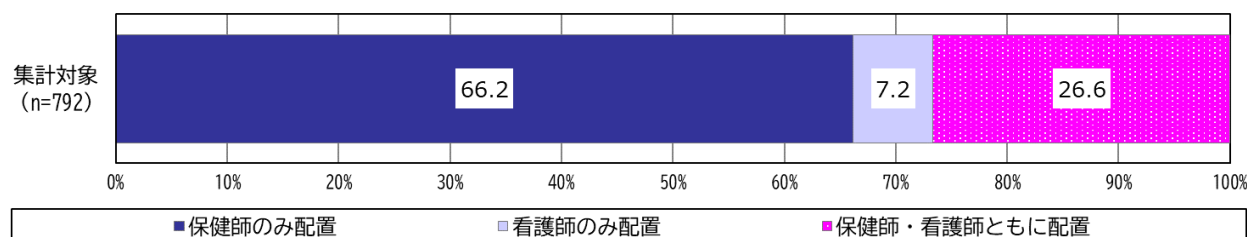
図表 1 事業場の規模



2)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。(図表 2)
- ・ 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。(図表 3)
- ・ 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 4)

図表 2 事業場における産業保健師等の配置状況



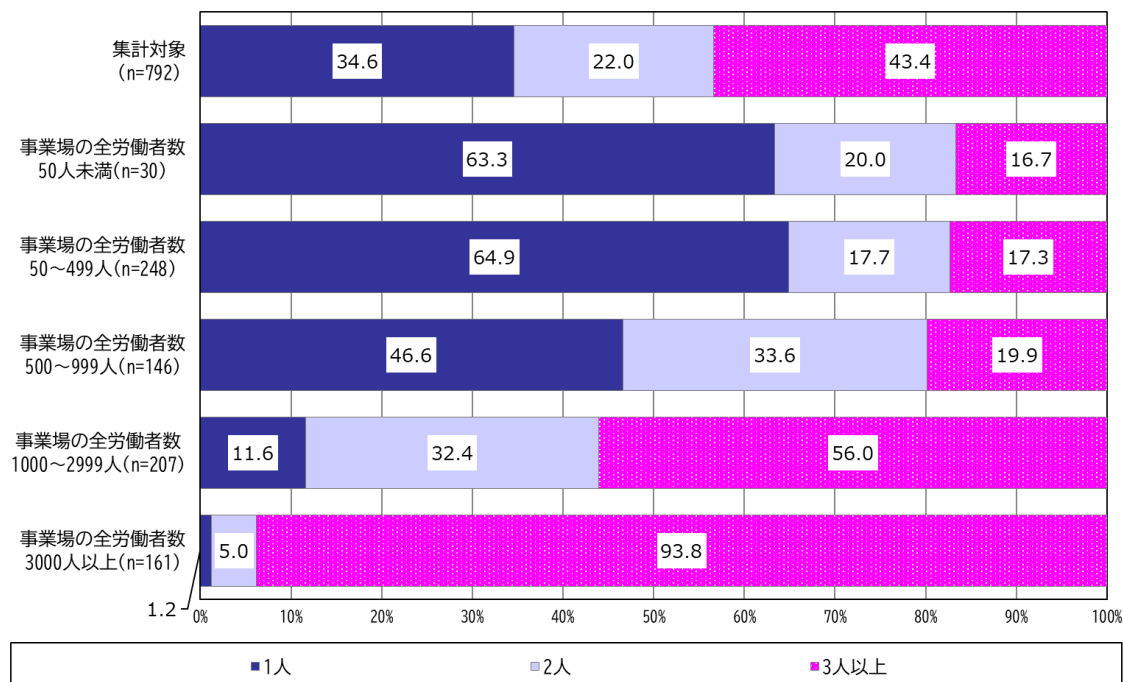
図表 3 事業場の産業保健師等の合計人数の分布

		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。

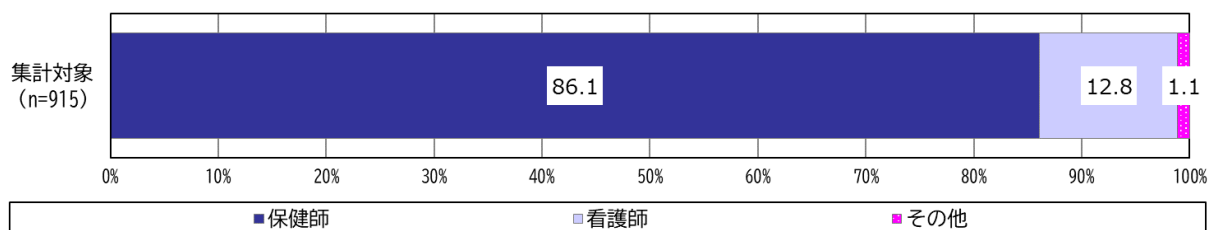
図表 4 事業場の産業保健師等の合計人数(事業場の規模別)



3)回答者の職種

回答者の職種は、「保健師」が86.1%、「看護師」が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 5)

図表 5 回答者の職種



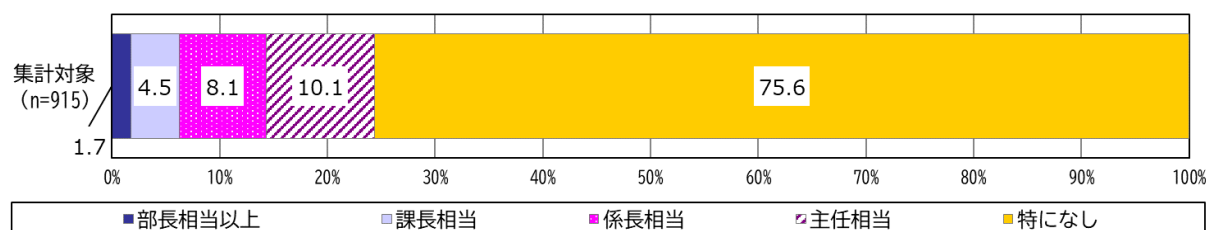
◆「その他」の主な自由回答：

「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

4)回答者の職位

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 14.3%であった。(図表 6)

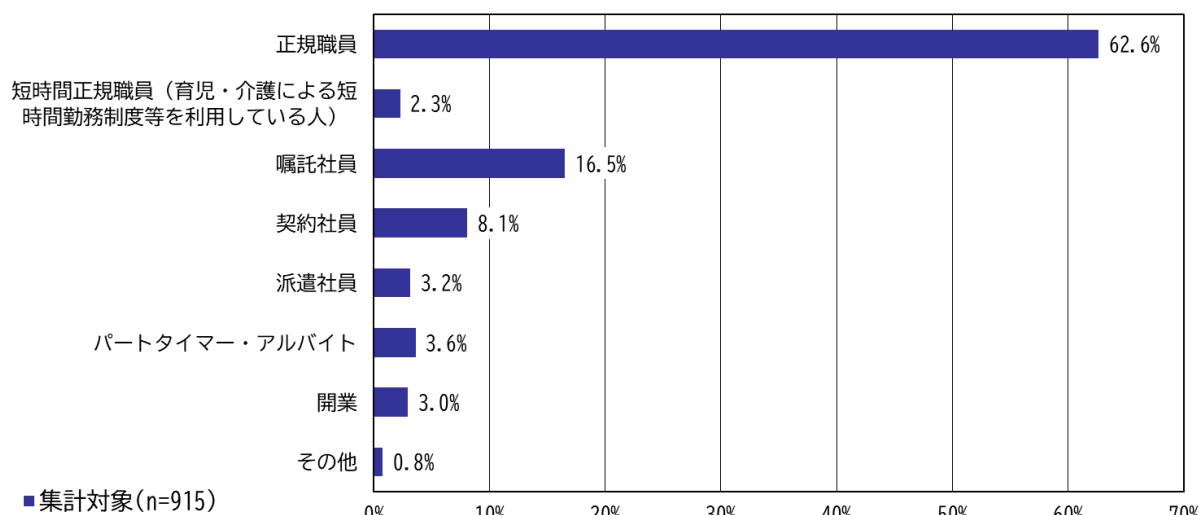
図表 6 回答者の職位



5)回答者の雇用形態

回答者の雇用形態は、「正規職員」が62.6%で最も多く、次いで「嘱託社員」が16.5%であった。(図表 7)

図表 7 回答者の雇用形態(単一回答)



◆「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

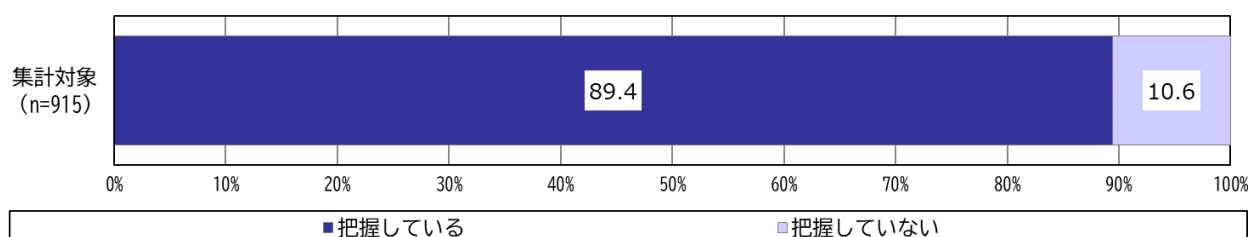
調査結果

I. 産業保健師等による働き盛り世代の健康支援の実態

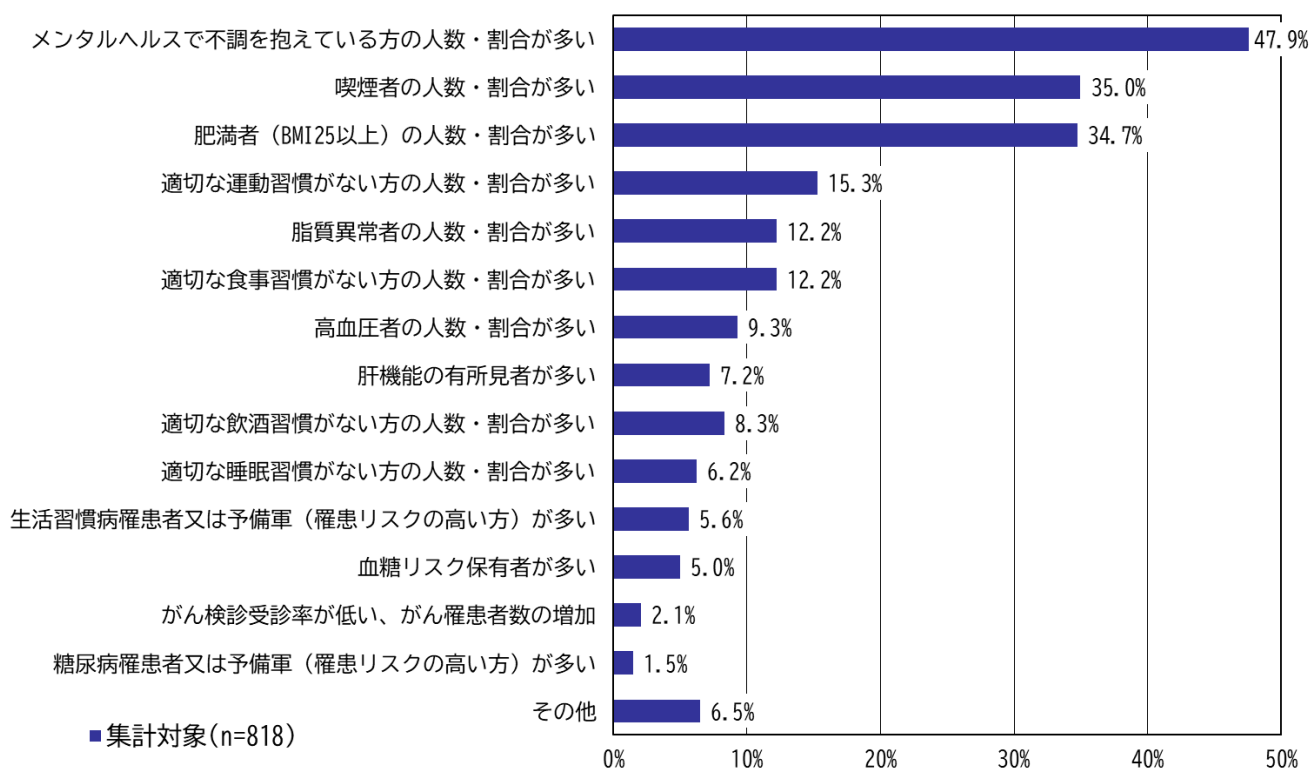
1. 事業場の健康課題

- 「事業場全体の健康課題」の把握状況は、「把握している」が 89.4%であった。(図表 8)
- 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 47.9%で最も多く、次いで「喫煙者の人数・割合が多い」(35.0%)、「肥満者(BMI25 以上)の人数・割合が多い」(34.7%)であった。(図表 9)

図表 8 事業場の健康課題の把握状況



図表 9 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)

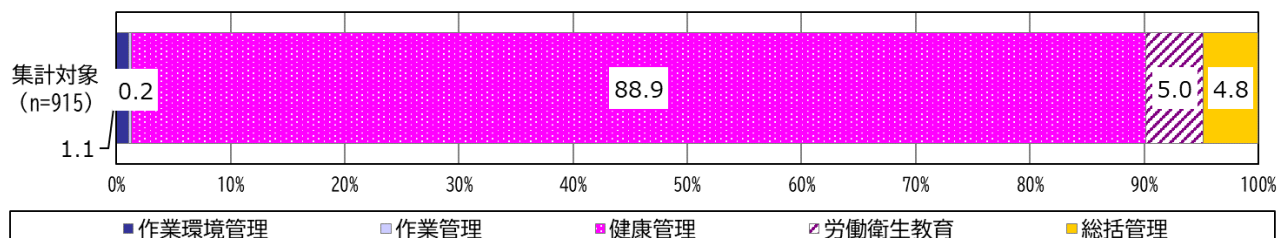


2. 産業保健師等の活動内容等

1)「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 88.9%であった。(図表 10)

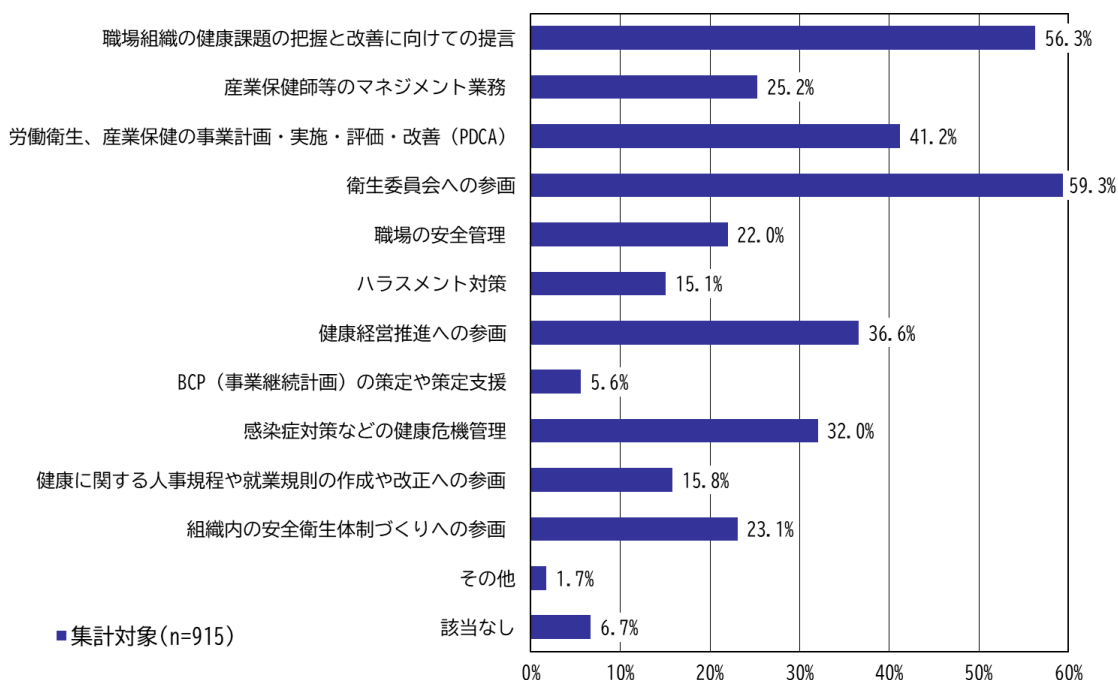
図表 10 「労働衛生の5管理」の取組状況(単数回答)



2)「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 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」(56.3%)、「労働衛生、産業保健の事業計画・実施・評価・改善(PDCA)」(41.2%)、「健康経営推進への参画」(36.6%)の順であった。(図表 11)

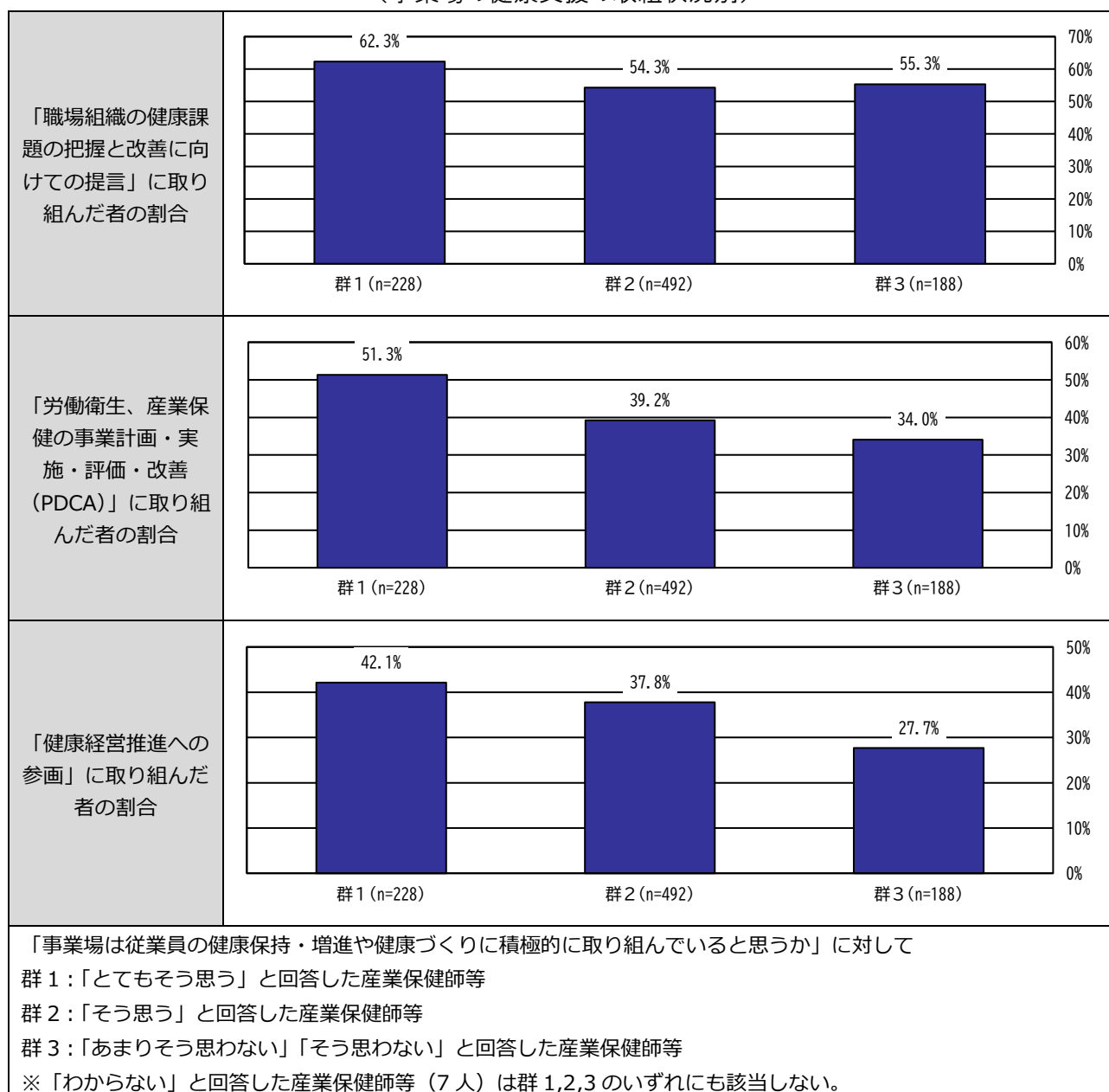
図表 11 「総括管理等に関する業務」の取組状況



【事業場の健康支援の取組状況別の結果】

- 自身が従事する「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」と回答した産業保健師等の方が、「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 12)

図表 12 「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)



3)「健康管理・労働衛生教育に関する業務」の取組状況

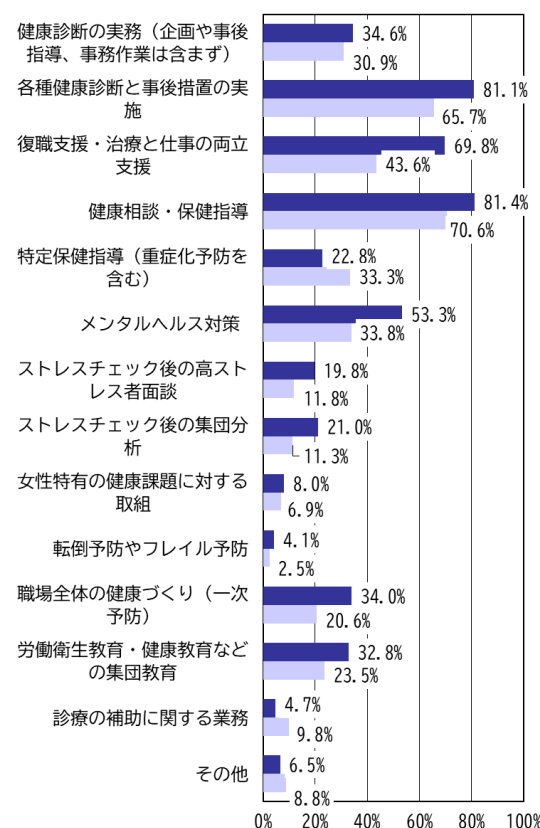
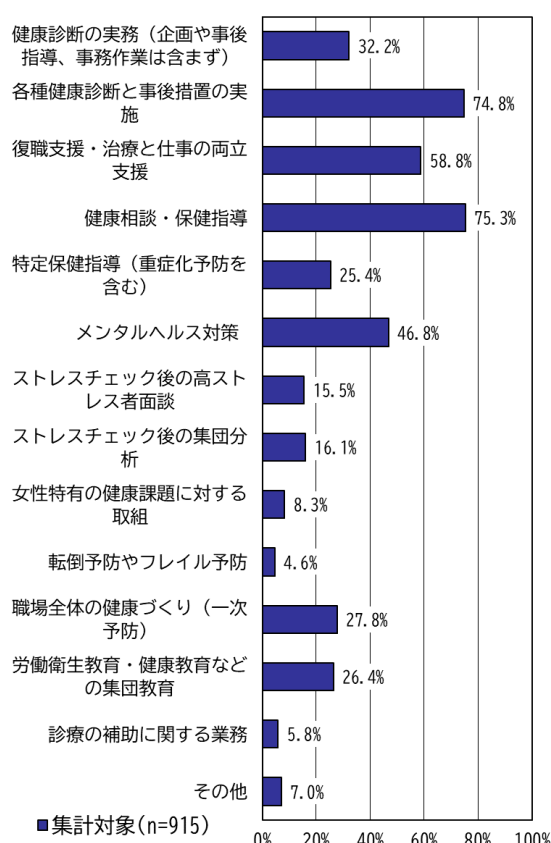
- 「健康管理・労働衛生教育に関する業務」について、過去 1 年間で時間をかけた業務は、「健康相談・保健指導」「各種健康診断と事後措置の実施」が 7～8 割で最も多く、次いで「復職支援・治療と仕事の両立支援」(58.8%)、「メンタルヘルス対策」(46.8%)であった。(図表 13)

【総括管理の取組状況別の結果】

- 「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、取り組んでいない方よりも、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 13)

図表 13 「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)

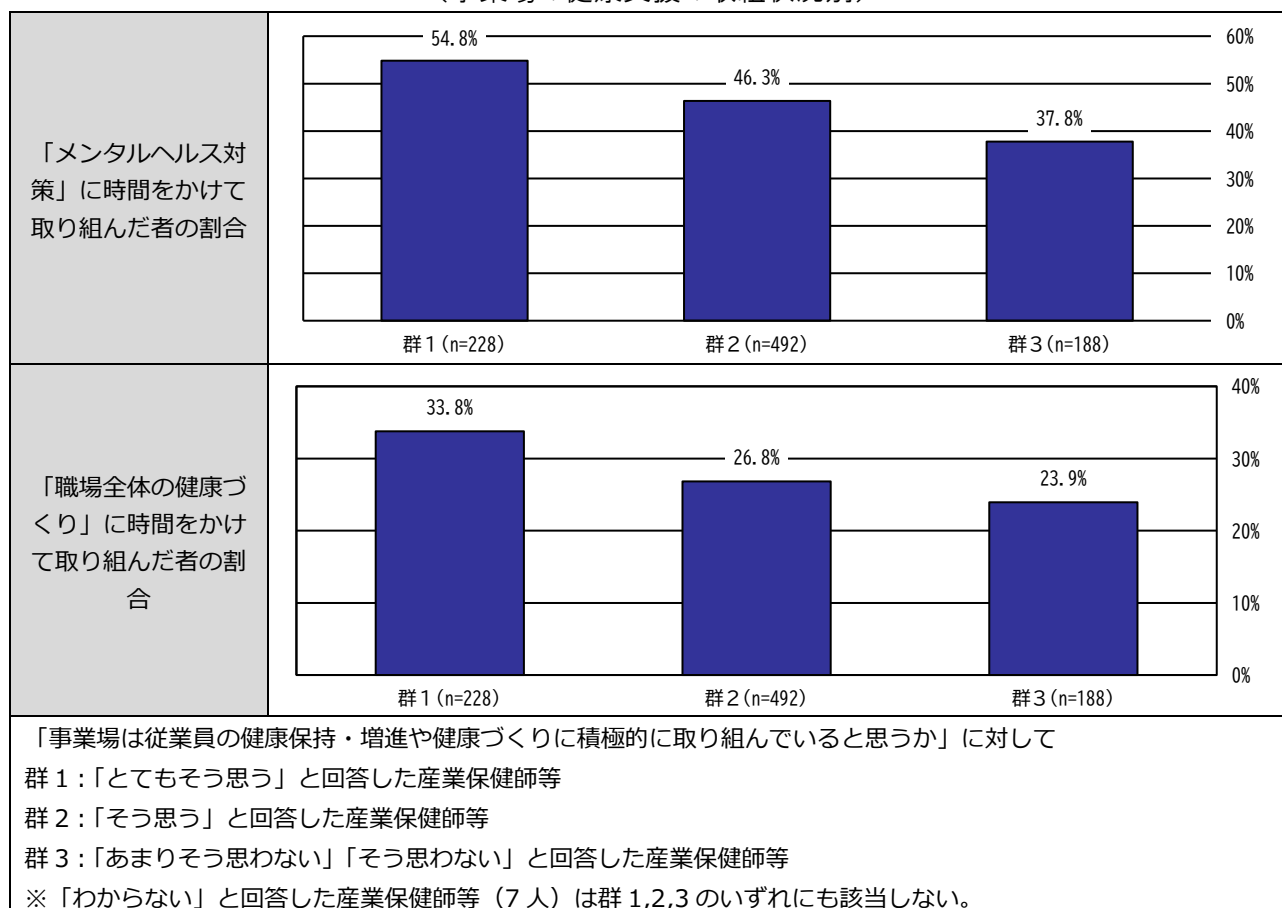


■「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」と「衛生委員会への参画」のいずれも取り組んでいる(n=352)
 □「職場組織の健康課題の把握と改善に向けての提言」と「衛生委員会への参画」のいずれも取り組んでいない(n=209)

【事業場の健康支援の取組状況別の結果】

- 自身が従事する「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」と回答した産業保健師等の方が、「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。（図表 14）

図表 14 「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）

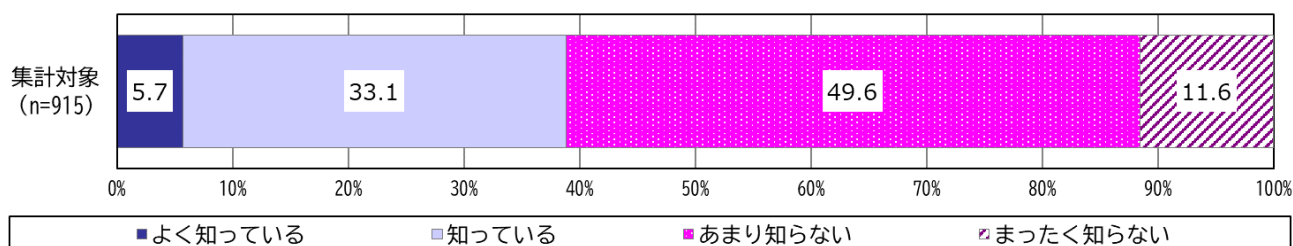


Ⅱ. 産業保健師等による地域保健関係者との連携

1) 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 38.8%であった。そのうち「よく知っている」者は 5.7%であった。（図表 15）

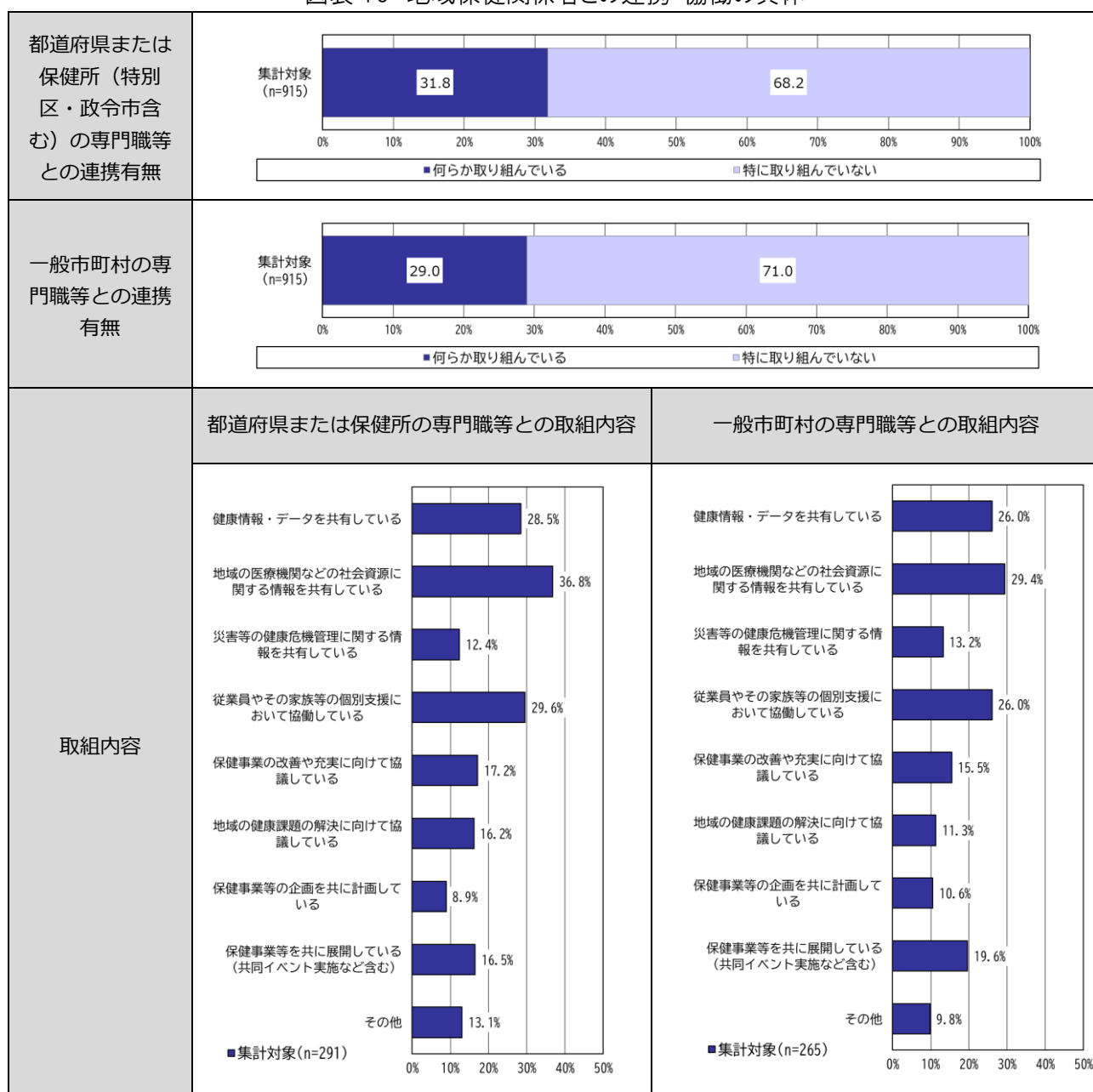
図表 15 地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知



2) 地域保健関係者との連携・協働の具体

- 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。（図表 16）
- 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 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。（図表 16）
- 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 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」（各々 26.0%）であった。（図表 16）

図表 16 地域保健関係者との連携・協働の具体

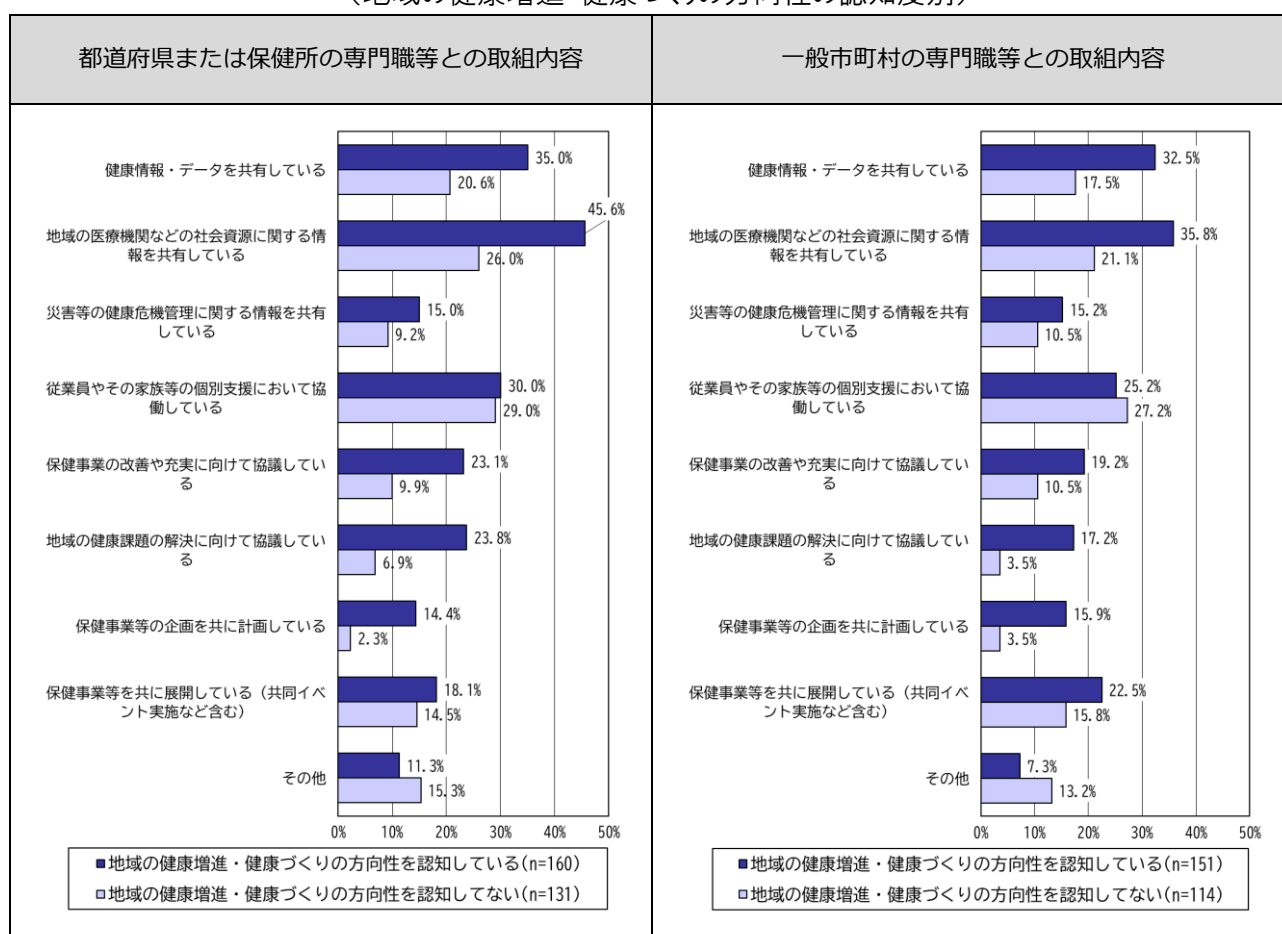


※何らかり組んでいる：「特に取り組んでいない」以外の選択肢を一つでも選択した場合

【地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知度別の結果】

●従業員の健康保持・増進に向けて、地域保健関係者との連携に取り組んでいる産業保健師等のうち、自身が従事する事業場の所在する地域の健康増進・健康づくりの方向性を認知している者の方が、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 17）

図表 17 地域保健関係者との連携・協働の具体
(地域の健康増進・健康づくりの方向性の認知度別)

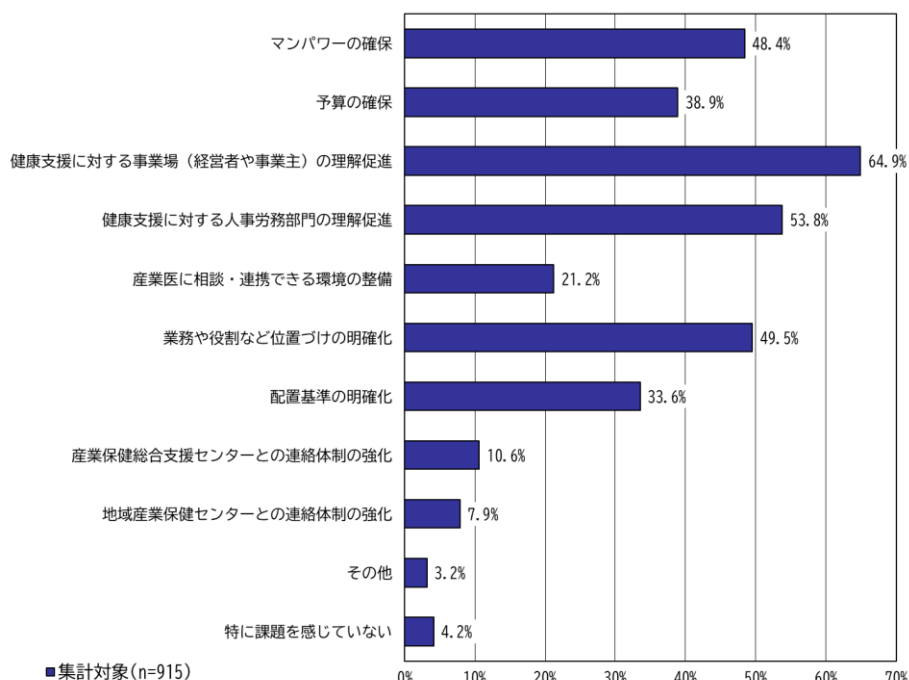


Ⅲ. 産業保健師等の活動基盤の整備とキャリア形成支援

1. 産業保健師等の活動基盤の課題

- 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 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 18）

図表 18 産業保健体制の課題

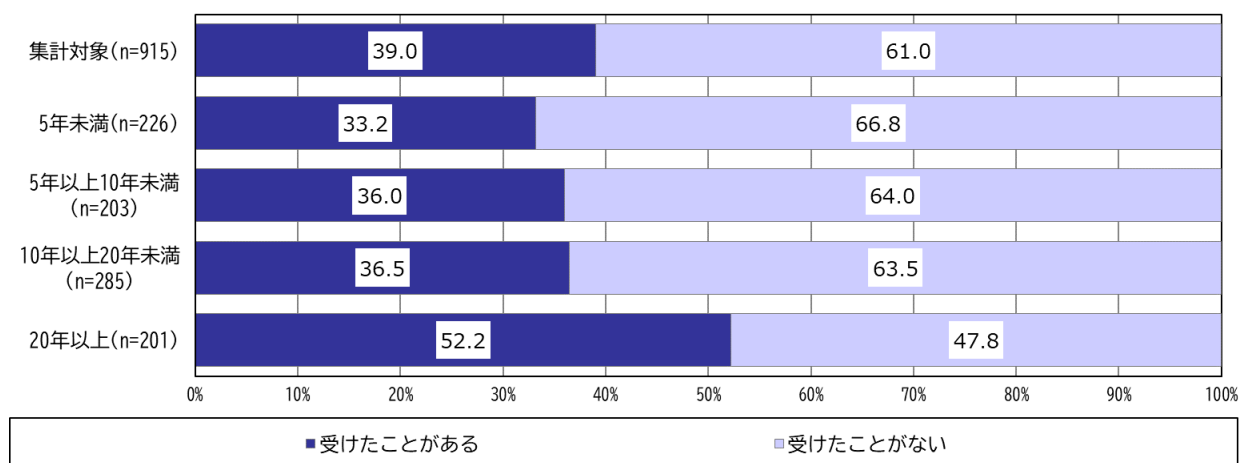


2. 産業保健師等のキャリア形成支援等における課題

1) 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 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 19)

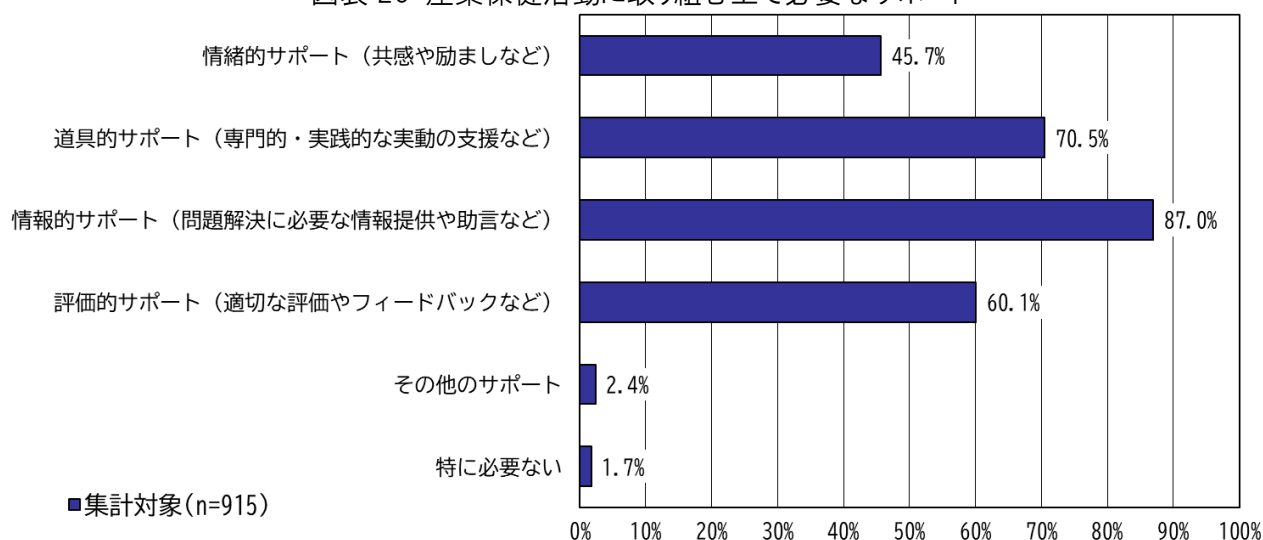
図表 19 新任期の研修受講経験の有無(産業保健業務に関する通算勤続年数別)



2)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。(図表 20)

図表 20 産業保健活動に取り組む上で必要なサポート



3)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 21)

図表 21 産業保健師等の教育・キャリア形成の課題

