

演習用事例(県用)

◇研修前に取り組むこと

・以下の事例を読み、上田保健師と同じ所属で働く保健師であると仮定し、実際のグループワークで使用するワークシートを活用しながら、個々で情報の整理を行い、課題解決に向けた事業・施策について考えてください。

◆研修中に取り組むこと

- ・個々で検討したことを共有し、グループで課題解決に向けた事業・施策について考えてください。
- ・1グループ5分程度で、副課長に相談又は報告する形で発表してください。

令和7年5月に改正労働安全衛生法が公布され、従業員50人未満の事業所にもストレスチェックの実施が義務化されることとなった。一方、本県の事業所の多くが従業員50人未満の小規模事業所であり、働く世代の健康管理体制の充実が課題となっている。

地域・職域連携では市町村の役割が重要だが、市町村は主に住民を対象としているため、事業所支援は限界がある。そこで、より広域的な視点からの対応が可能な県が中心となった支援体制の構築が求められる。

県内のA保健所に勤務する上田保健師は、地域・職域連携の推進に携わる中で、小規模事業所に勤務する労働者が十分な健康支援を受けられているのか疑問を持った。特に小規模事業所では人員や予算に余裕がなく、健康づくりへの取組が後回しになっている可能性があると考えた。

まず上田保健師は、県内の小規模事業所における健康管理の現状を把握するため、既存資料の分析を行った。その結果、本県の事業所の約96%が従業員50人未満の小規模事業所であることが分かった。一方、令和6年労働安全調査では、従業員50人未満の事業所におけるメンタルヘルス対策の実施率は69.1%であり、50人以上99人以下の事業所の92.2%と比較して大きな差がみられた。また、令和6年労働者健康状況調査では、従業員30人未満の事業所における定期健康診断受診率が8割を下回っており、小規模事業所では健康管理体制が十分に整備されていない可能性が示唆された。こうした結果から上田保健師は、働く世代の健康課題が事業所規模によって異なるのではないかと考えた。

課題の背景を把握するため、上田保健師は小規模事業所、埼玉県産業保健総合支援センター、先進的な取組を行う市町村の3箇所へのインタビューを実施した。

小規模事業所からは、高齢化や人手不足への対応が優先され、健康づくりまで手が回らない現状が聞かれた。また、法令遵守や事業主としての健康管理責任に関する理解不足、支援機関との連携が十分でないことも課題として挙げられた。

一方、産業保健総合支援センターからは、事業所における認知度が低く支援制度の利用が進んでいないことが示された。さらに市町村からは、健康づくりのメリットが事業所に伝わりにくいことや、事業効果の数値化が難しいこと、事業が担当者のマンパワーに依存していることなどが課題として挙げられた。これらの結果から、事業所への支援だけでなく、関係機関同士をつなぐ仕組みづくりも必要ではないかと考えた。

現状把握のための情報整理やインタビュー結果をもとに、上田保健師は、働く世代の健康寿命の延伸と生活の質の向上を実現するためには、地域・職域連携を強化し、小規模事業所への効果的な支援体制を構築する必要があると考えた。そこで、①地域・職域連携推進のための情報交換できる場の設置、②小規模事業所への意識啓発と健康教育支援の充実について、県として何ができるかを考え始めた。