

開業保健師としてめざす 中小事業場支援

ヘルス&ライフサポートTAK代表
齋藤 明子



氏名 齋藤 明子(さいとう あきこ)
資格 保健師、労働衛生コンサルタント、
産業カウンセラー、
キャリアコンサルタント、介護支
援専門員
現職(所属)他 ヘルス&ライフサポートTAK代
表、NPO法人保健科学総合研究会
理事

経歴

看護師として臨床およびグループ企業の診療・健康管理を経験後、29歳で保健師学校に進学。地域保健に3年ほど従事後、横河電機株式会社に入社。安全衛生健康管理活動および健康増進活動を行う。平成10年ヘルス&ライフサポートTAK設立、個人事業主としての活動を開始。中小事業場の健康管理体制構築支援、相談活動、教育活動、NPO活動等を行っている。

保健師開業の動機・決意

私自身は、起業しよう意識してはじめてのではなく、端的に言えば、人生の節目と退職の機会を自分なりの方向に生かしたに過ぎない。きっかけは、以前勤務していた大規模製造業の事業部門が独立し米国企業との合併会社(社員数350名)が設立され、そこからの依頼である。管理系担当役員熱意に心を動かされ、会社と社員のために何とか役立ちたいと依頼を受けることにした。最初から社員としての雇用は出来ないと言われ、そのような働き方をした経験がなく迷ったが、空日もなく週1日の契約でスタートした。

なぜ、常勤ではない働き方を選択できたかという点、退職後2年間くらいのパート体験とそれまでの学習が大きい。40歳での退職を契機に、これからの仕事を模索するために初めていろんな領域のパートを経験した。製品のモニター、損保会社のお客サービス、居宅介護支援事業所、保健所や健診機関の仕事、電話相談(外部EAP)等様々な領域の経験をした。その中で、自分にとってインパクトがあり、その後の活動に影響を受けたのが、電話相談と中小零細事業所への巡回相談だった。選択の鍵は、やはり人を支援する仕事であった。

電話相談は、健康保険組合や事業所、公的機関等が加入し、サービスとして組合員や家族の相談活動を行っていた。企業では考えられない相談も多々あり、一般の人はこういう所で悩み、困っているのかとの学びをえた。相談はまず看護職が受け、相談の内容や種別に応じて仕分けをし、次の専門家につなぐというシステムになっていた。サービスとして利用されるお客様の意識は、今まで相談をしていた対象者(働く人)とは明らかに違っていたため、相談対応手法や技術、民間の社会サポートシステムについての学びを得た。その仕事を通じ、やはり対面の相談を重視した活動をしたいとの確信を得た。

もう一つは、財団からの保健師派遣である。中

小零細事業所への巡回相談の保健指導では、大企業にいたときに見たこともない健診結果の数字の方たちが何事もなく普通に働かれていた。保健指導はもちろん初めてという方たちである。自覚症状のない生活習慣病の怖さと、専門職と触れ合う機会のない人たちの存在が多くあるという事実には愕然とし、これは放置できないと強く感じ、何とか支援できないかと考えた。

保健師は、法律により配置されるが、大半が地域であり職域への配置数は少ない。それも大企業を中心とした配置で中小事業はほとんど皆無である。恩恵にあずかるのは限られた人たちである。理由は、配置に関する法的根拠がないからである。努力義務レベルだとなかなか雇用は拡大しない。有るとすれば、経営の中に健康経営理念があるところや経営者の意識が高いところである。

当初、働き方や開業保健師という呼称に対して、自分自身も違和感を持ったし周囲もそうであったが、外資系企業では、専門分野はアウトソースし活用するという考えがあり、事業主サイドは全く違和感がないようであった。正直多少迷いもあったが、契約先の希望に沿った働き方を受け入れることにした。「自分のワークスタイルは世の中よりちょっとだけ進んでいるのだ」と自身を納得させてきた。私は、現在個人事業主として、中小規模事業場を支援している保健師ですと言っている。

それまでの産業分野の保健師としては、大規模事業所の雇用しかなく、一部、企業をリタイアされた方が、関連会社の健康管理をするために嘱託契約をされていた。私のポリシーとして、外部から健康支援をするとしても、事業所（現場）の中にしっかり入っていないとよりよい支援活動はできないと考えていたため、契約の際にはそのことができるよう働きかけた。

保健師の大半が、行政領域に配置されているため、公務員としての雇用身分と業務が規定されている。最近では、他の分野でも独立開業される方が増えてきているが、看護師・助産師に比較すると保健師の開業数は極端に少ない。同じ看護職といっても、看護師や助産師は、活動がわかりやすく、一般国民に認知されやすい特性がある。しかし、考えてみると、公務員として安定的な雇用が確保されていた保健師自身にとっては、公的な保健福祉サービスの担い手であり、もともとサービスから報酬を得て働くという発想がなく活動の形態もほとんどなかったため、想定外であったとも言える。私自身も当惑した部分であり、苦手な分野であった。

別の視点からみると、なぜ開業しなければならないかというモチベーションが低いのかも知れないとも感じる。たまたま、私自身は、退職したことによって、自分のキャリアの棚卸をし、新たなキャリアの模索ができ、ある意味中年におけるキャリアの危機をうまく転換できたのかもしれない。40歳というのは、日本女性の平均余命からいってちょうど半分、人生の折り返し地点である。後半をどう生きるのか思ったところから始まったが、この事業所との出会いと経験が契機となった。実践を通じて、このような働き方が日本企業の大多数を占める中小事業場の支援に役立つのではという確信のようなものが芽生え、開業という今の働き方になった。

開業に至るまで（キャリアの変遷と開業後の工夫）

開業以前の経験について述べる。看護学校を卒業後、病院勤務。臨床では、病棟看護師としての勤務や看護学生指導、教育部では卒後教育を経験した。その後大規模グループの診療と健康管理をしている診療所に勤務し、診療や慢性疾患患者ケアを行った。グループ企業健診や経過観察健診を通じて、二次、三次予防的な関わりが中心だった。

その活動を通じ、一次予防活動をしたいとの思いが強くなり、29歳のときに保健師学校に進学した。1年間予防医学や保健行政、教育について学んだ。卒業後は、地域保健に従事し、地区活動および保健福祉活動に従事した。地区組織活動、管内事業者健診や住民健診を通じて、さらに予防活動の重要性に気づいた。精神科デイケア事業の経験も後の仕事に役立った。家族介護のため退職、暫く介護に専念ののち、保健師時代の先輩の誘いで大規模事業所に入社した。産業保健師として、安全衛生や健康管理に関する総合的な業務を担当することになった。

働く場が違えば、支援する人も違った。行政と企業の活動の違いに当初かなり戸惑い覚えた。企業では、仕事をできるだけ数値化し、見せる努力をし、上司や経営層の理解や協力を得ることができた。先輩保健師や仲間、社内各部署との連携と支援を受け、組織改革と業務拡大ができた。継続して勤務することにより、中長期の計画実践ができた。専門職一人の力は限られているが、周囲を巻き込むことで活動展開が可能となる。

開業に関する準備は正直何もない。法人を設立するとすれば、さまざまな準備が必要であるが、一番は自分の経験＝商品である。しいて言えば、備品としてパソコンや電話、FAX、名刺で、事務所は自宅とした。開業当初は、そんなワークスタイルが果たして世の中に通用するのか、将来の保障もなく不安もあったが、求めに応えたいという思いと家族の理解が得られかなり精神的に救われスタートが切れた。

次は、収入の問題である。給与の時と違い自分＝商品の値付けに苦労した。今思うと笑ってしまうが、先方に決めてもらいスタートした。次に業務の責任範囲を決めた。契約の際に意識したことは、置かれた立場で報告や相談し実施するものの、業務の進め方はある程度任せてもらいたいと主張した。母体企業にいたときの実績を知ってもらえていたことが契約の時に役立った。上司は、兼任の衛生管理者のため、委託業務内容は、定期健康診断結果のチェックや健康相談及び傷病休職者の復帰前後のケア、安全衛生委員会への参加であった。特に更に契約産業医（非常勤嘱託）の活用について対応を依頼された。

小規模ながら、製造現場、研究ラボ、トレーニングセンター・営業所（全国7カ所）があった。その事業所での健康管理は母体企業にいた人脈および安全衛生の経験が役立った。徐々に契約日数も増え業務範囲や責任範囲も徐々に拡大し、衛生委員会の活性化や労働組合との共同運営、安全衛生教育、健康づくり活動を行った。新規ビジネスに伴う、安全衛生上のリスク対応について、現場担当者とともに活動した。母体企業も安全衛生に関する一定水準の文化を持ち、システム監査を行っていたため、一定の産業保健レベルは確保されていたが、一般的に中小規模事業場は、安全衛生の規程等もないことも多い。中小事業場支援で特に気をつけていることは、理想論を押し付けず、できる

ところから一歩ずつ担当者と協働し、自主的な安全健康文化づくりに寄与していくことであるが、専門職として譲れないことはしっかり発言するようにしている。

現在の活動

平成11年に開業して12年経過、業務は拡大している。現在の活動は、個人委託と複数名で受けている仕事とがある。前者は、開業当初からの活動で、保健師・労働衛生コンサルタントとして、事業場外から安全衛生体制の構築や自主活動への支援、健康支援等の委託である。その他専門職のいない健康保険組合や事業所での健康教室講師や、保健指導用教材開発等も行っている。後者の活動は、労働衛生機関（健診機関）や保険者の特定保健指導支援、自治体の健康づくり支援を実施している。中小事業場の場合、労働衛生5管理すべての実践ができるわけではないが、いったん経営者の理解を得ると活動がしやすい。産業医も非常勤のため、タイムリーな連携が重要であり、役割分担を明確にしておく必要がある。契約事業場は、12名~400名の数社にわたっている。産業医選任がないところは、事業場担当者と連携し対応をしている。勤務年数も長いところは足掛け9年くらいになっている。専用相談室があるところ、会議室をその日だけ借用するところ、パソコンの使用やイントラへのアクセス等各社ごとに違っている。限られた条件の中でやっていくしかないが、常によりよい相談環境づくりに向けた交渉は怠っていない。

業務内容は、労働衛生5管理すべてに関与できるよう日数に応じて努力することとしている。最近の産業保健の課題は、メンタルヘルス対策や過重労働対策が相談の中でもウェイトが高い。ラインとは違う立場に存在する保健師は、社員の立場により近く、社員の気持ちに寄り添って支援ができる特徴を持っている。日頃から気軽に相談してもらえるよう環境作りに留意している。基本は、社員一人一人が、元気に働き続けるために、心身ともに体調の自己管理ができるよう支援するサポーター役である。

平成18年総務省「事業所・企業統計調査」によると従業員数50人以下が97.3%、3.362万人となっている。事業所規模別健康づくり実施状況（労働者健康状況調査）でも、事業所規模が小さいほど健康づくり活動が実施されず、従業員50人以下では、30%を下回っている。保健師の特性として、健康診断の対応だけでなく心身両面への健康づくり支援もできるため、中小規模事業場への保健師雇用が進めば、多くの事業場の健康推進が期待できる。開業保健師のこの分野への進出は、国民の健康を支援してきた保健師職能の新たな時代への存在価値になるのではないかと思いを期待している。