

# 富士通における産業保健体制と活動

富士通株式会社

健康推進本部 健康事業推進統括部 健康支援室

岡田 睦美



本社

**東京**

創立

**1935**

代表取締役社長

**時田隆仁**

事業概要

**テクノロジーソリューション**

**ユビキタスソリューション**

**デバイスソリューション**

従業員

**124,200 人** (グローバル)

売上収益

**3兆5868億円**

営業利益

**2,192億円**

研究開発費

**1,053億円**

売上収益比2.9%

上場証券取引所

**東京** (コード 6702)

**名古屋**



# テクノロジーで人を幸せにする

富士通のパーパスである“イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと”この実現に向けて、グローバルな社会に共感する力を高め、しなやかな変化を続け、価値の創造に取り組みます。  
幅広い領域のプロダクト、サービス、ソリューションを提供し、約13万人の社員が世界180か国でお客様をサポートしています。

124,200

従業員  
124,200人  
(グローバル)

3兆  
5868億円

売上収益  
3兆5868億円  
2021年度

No.10

ITサービスの分野で  
世界第10位  
(2021年度の売上高  
ベースで評価) \*

No.1

ITサービスの分野で  
日本第1位  
(2021年度の売上高  
ベースで評価) \*

180ヶ国

世界的にサービスを  
提供

## 新しい働き方 – Work Life Shift –

## テレワーク・出勤の選択（ハイブリットワーク）

- コアなしフレックス
- 定期券廃止
- 単身赴任解除
- 遠隔地勤務
- ワークেশョン
- 働く場所の選択
- Job型人事制度



### Smart Working

ワークスタイルの最適化

多くの企業が緊急事態宣言以降、急速にテレワークを開始しましたが、回線やリソースを柔軟に増減させても、セキュリティや品質面の課題が残されています。

この課題に対し、グローバルパートナー企業を含む様々なサービスの自社活用を通じて得たノウハウをテンプレート化し、提供します。さらに、利用促進に向けた現場サポートを行います。



### Borderless Office

時間と場所の制約からの解放

今後ますます、自宅やオフィスなど働く場所、時間は多様化し、IT部門にとっては、これまで以上に問い合わせやサポートへの対応負荷が高まっています。

国内外で自社実践するデジタル化されたサービスデスクによる運用の自動化を実現し、長年に渡り培ったノウハウがあるオンサイトサービスを活用することで、時間、場所にとられないサポートを提供します。



### Culture Change

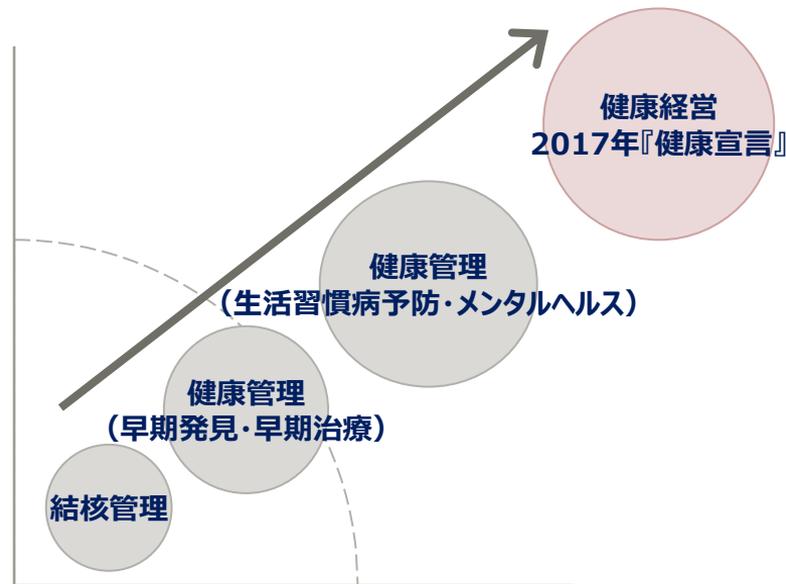
企業文化のトランスフォーメーション

ニューノーマルな社会に向けて、働き方が大きく変わっています。この環境下で、チームでの働き方や部下との関係性など、働き方の文化も変化していきます。

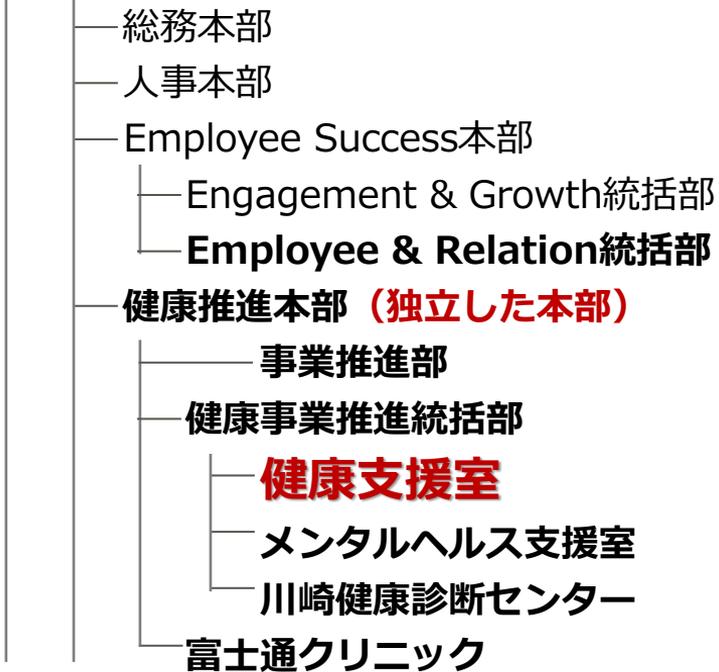
日々の業務における、プロジェクトメンバー間のコミュニケーション活性化や作業状況の可視化および共有などを円滑に行うサービスを提供し、生産性の高い働き方を支援します。

## 【主な変遷】

- 1944年 ● 診療所開設
- 1963年 ● 富士通川崎病院建設
- 1971年 ● 富士通川崎病院内  
● **健康管理部門分離**  
※1972年労働安全衛生法公布
- 1976年 ● **健康管理センター建設**
- 2009～2010年 ● 健康推進本部設立  
● 富士通クリニックへ改名（病棟廃止）



# 健康推進体制 組織と担当者数



富士通健康保険組合

専門職	常勤	非常勤	合計
産業医	16(2)	100(11)	116(13)
その他の医師	7	65	72
保健師・看護師	115	37	152
カウンセラー	6	0	6
その他の医療職	17	7	24
事務職	41	8	49
合計	202	217	419

(事務系スタッフ)

(産業医)

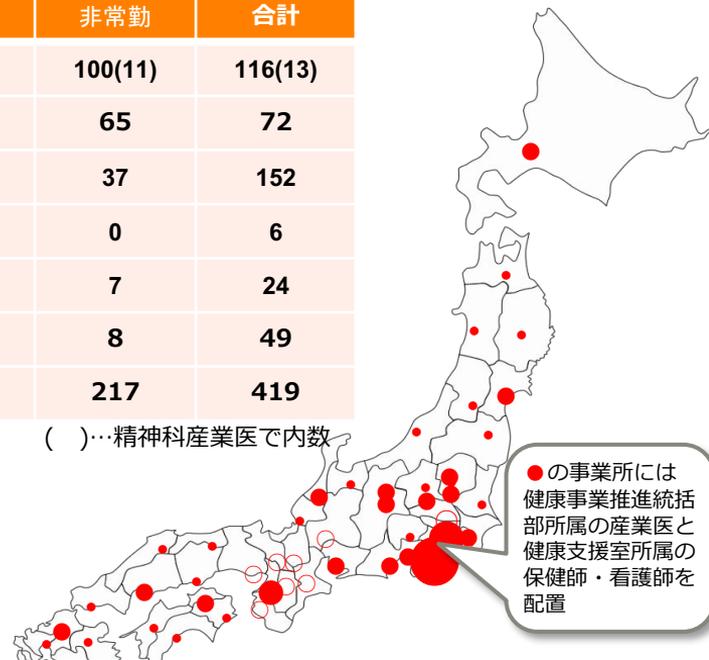
(保健師110名・看護師22名)

(精神科産業医・カウンセラー)

(健診スタッフ)

(診療スタッフ 医師・看護師他)

( )…精神科産業医で内数



●の事業所には健康事業推進統括部所属の産業医と健康支援室所属の保健師・看護師を配置

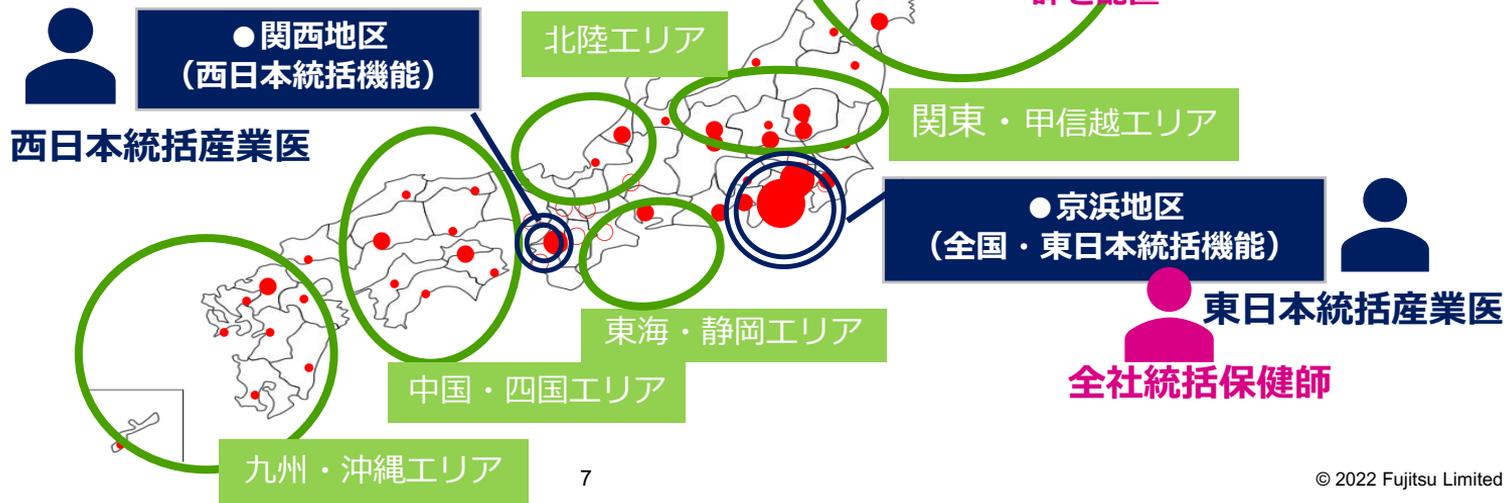
- 産業保健として独立した組織
- 専門職種ごとのチーム
- 全国横断的な配置

# 事業場単位から会社全体としての体制へ

- エリア内での連携・協働
- 本部からのサポートと統制



- 全国に健康支援室配下の産業保健スタッフを配置
- 事業推進部配下の担当事務職（衛生管理者）の配置
- 東西の統括産業医へ適宜共有と相談



## 北海道・東北エリア 約1,800人

- 北海道：非常勤産業医 3名、常勤保健師 1名
- 東北：非常勤産業医 3名、常勤産業医 2名（本部からサポート）

### 常勤保健師 3名

- メインオフィスから周辺の小オフィスを通常はオンラインで支援するが、必要時はメインオフィスで対面に対応する。年2回程度小オフィスを訪問する際は、衛生管理者等が事前に面談スケジュールを調整し効率よく面談が可能となっている。
- 安全衛生講和資料、長残対象者向けコラムは保健師が作成し、北海道、東北で共有し効率化している。健康増進活動も一緒に取り組んでいる。
- 衛生管理者として登録活動している（北海道）。

## 九州・沖縄エリア 約2,500人

- 九州：非常勤産業医 7名、常勤保健師 4名、非常勤保健師 4名
- 沖縄：非常勤産業医 1名、非常勤保健師 1名

- 福岡と熊本在籍の常勤保健師が他の都道府県を兼務している。
- エリア全体で特定保健指導や長残対応など一部の業務を一元化して管理し、効率よくすすめている。
- 常勤保健師は、全社施策の担当者としても積極的に参画している。

## 中国・四国エリア 約1,900人

- 中国：非常勤産業医 6名、非常勤保健師 8名（週5日勤務 1名）
- 四国：非常勤産業医 5名、非常勤保健師 4名（週5日勤務 1名）

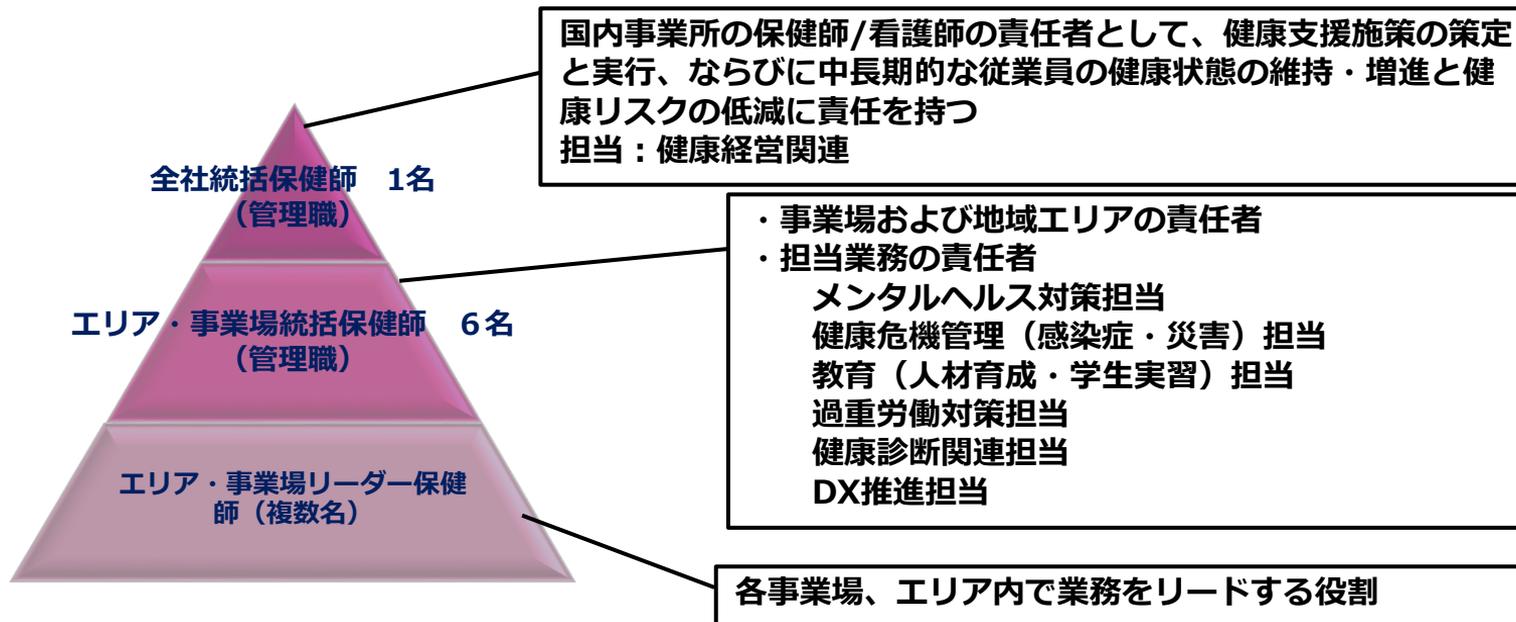
- 週5日勤務の保健師が取りまとめ役を担い、他の事業場に医療職が不在の場合の対応を代行することもある。従来は衛生管理者がそのサポートをしていたが、組織編制のため役割が変わり、保健師が対応することになった。
- 非常勤産業医の時間が限られているので、安全衛生委員会・巡視実施日には出社、通常の産業医面談はクリニックに出向いて行う場合もある。規定の時間外は追加料金で対応をお願いすることもある。
- 非常勤スタッフが多く、情報共有や連携がとりにくい。本部からのサポートが必要である。

## 那須工場 約300人

- 非常勤産業医 1名、常勤保健師 1名

- 安全衛生委員会資料、講和資料は産業医に相談しながら保健師が作成し、産業医が発表する。職場巡視は産業医・保健師で一緒に行う。
- 健診事後面談等の記録は産業医は紙ベースで行い、保健師がシステムに代行入力する。
- 健診業者とのやり取り、データ取り込み作業等も保健師が行う。
- 旧総務所属であったが、組織編制で所属が変わり医療職のチームに入ったという実感とともに、事業場内での孤独感もある。
- 月1回の工場系チーム定例会で情報共有、意見交換ができる

- 職場担当制と業務担当制の併用
- 統括保健師の配置（管理職）により縦と横連携の強化
- 全国横断組織のため、情報収集、情報発信がスムーズにできる



## ● 組織体制

- ・健康支援室在籍人数 約132名 (正規雇用率72.2%)  
保健師110名 (83.3%) : 新規採用は一般採用募集要項に準ずる  
看護師22名 (16.7%) : 工場採用、診療所機能を有する事業場採用、関係会社採用  
等雇用背景がある 現在の新規採用はなし
- ・大人数事業場もあれば1人事業場もある
- ・支援対象職種もさまざま (工場製造ライン、営業、SE、SI、研究開発)

## ● 多様性

- ・新卒入社<キャリア入社 (臨床看護師、行政保健師、他企業、他職種)
- ・受けてきた教育もさまざま  
(大学院卒、大学卒、医療短期大学専攻科、専門学校卒)



- 健康診断実施と事後指導
- 長時間残業法令面談の調整や同席、法令対象外かつ会社規程の面談
- ストレスチェック実施および高ストレス者の補助面談、集団分析結果FB
- 健康経営関連
- 健康教育等の健康の保持増進活動、衛生教育
- 安全衛生関連、職場巡視
- 労働者の健康障害防止措置
- 労働災害の原因調査、再発防止対策
- 復職支援／両立支援
- 健康危機管理（感染症対策・防災救護）
- 海外駐在員・出張者への支援
- 実習受け入れ（研修医、医学生、看護学生保健師選択コース）

※「保健師は、衛生管理者業務に医療の知見を追加し、業務を推進」

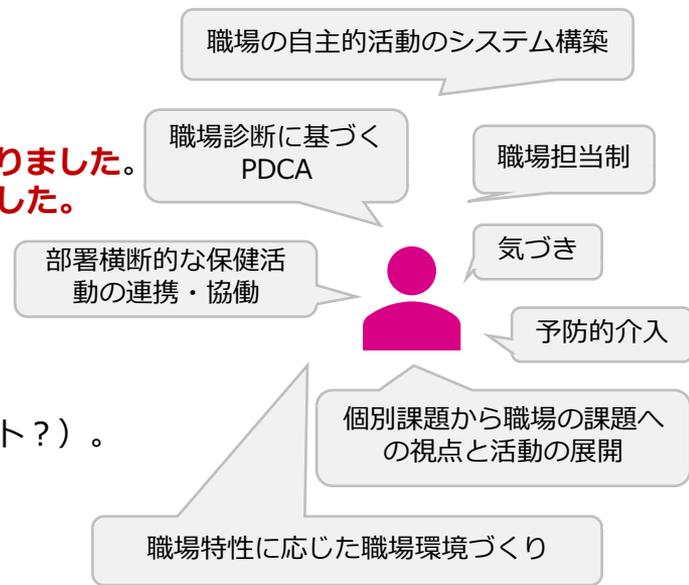
# 保健師の仕事の仕方の特徴（事例）

最近、**担当職場**からそれとなく聞こえてくる情報によると大きな顧客との商談がすすみ、繁忙になっているとのことでした。そういえば、**長時間残業面接対象者が増えています**。部下の復職面談に同席する管理職もころなしか**疲れている様子です**。そろそろ、ストレスチェック結果の高ストレス者対応が始まるころです。この職場の高ストレス者はどれくらいいるのだから...

長時間残業面談では、**リーダークラスが疲弊**していました。ちょうど新入社員全員面談の時期とも重なっています。**疲れている新人が気になりました**。いつもは部下の相談が多い管理職が、**自分の健康相談を希望するケースが増えました**。カウンセリング、産業医面談、受診勧奨とそれぞれに対応しました。高ストレス者の対応では、上記の対象者とかぶっている者も複数人いました。

もう、**個別の対応には限界があると感じました**。**職場に何か起こっているな**、と保健師は思い、**職場のヒアリングを続けながら同時に不調者をプロットしていく**とあるライン長につながりました（ハラスメント？）。

そこで、**産業医に一連のことを報告し、相談しました**。ちょうど、長時間労働者の就業規制の件で組織長へ意見書を発行するタイミングでもあり、ストレスチェックの集団分析結果のFBの時期とも重なりました。組織長に現状を産業医から**報告をしてもらおう機会を職場に設けてもらい**、のちには**管理職向けのラインケア研修の実施**と**職場主体の職場環境改善活動の実施**につながりました。



参考資料：平成26年3月 公益社団法人日本看護協会「保健師活動指針活用ガイド」

# 活動の実際 1 新入社員全員面談

◎ 関係性の構築が必要な対象には健診の所見の有無にかかわらず面談を実施している（新人・管理職）

平日は、会社と自宅の往復で終わってます。残業も多く、疲れています。



遠地出張が続き、疲れています。現地で宿泊せずに、自宅へ帰宅したいので……。心療内科を受診しています。

業務は繁忙で大変だけど、勉強と思って頑張っています。Hさんが疲れているようで心配です。

**関係性の構築が必要な対象には健診結果の所見の有無にかかわらず積極的に面談を実施している。顔の見える関係を築いておくことによって“いざというとき”に思い出し相談に來てもらえる。日頃の職場の状況を把握するよい機会でもある。**

**新入社員：健康管理室の存在・保健師の存在の周知**

**管理職：ライン管理の中で体調不調者のすみやかな対応につながる**

# 活動の実際 2 健康相談



Eさん  
マネージャー

頭重感・吐気の身体症状の出現  
心療内科を自己受診済み  
職場の上司（Fさん）のすすめで  
相談に来所した  
継続フォローは希望せず

保健師



Fさん  
シニアマネージャー

健診結果：尿潜血受診指示あり  
時々胸痛の自覚症状があり  
一人暮らしなので不安がある  
精神的負荷が強く、上司に相談中

産業医

保健師

医療機関



Gさん  
シニアディレクター

突然朝会社へ出向けなくなった  
（突発休）  
不眠が続いている  
次期、事業部長のポストが気になる様子

保健師

医療機関

心理職

**保健師がファーストラインで相談に対応している。**  
状況に応じて、産業医面談につなぐ、心理職と連携、医療機関受診勧奨を行い**交通整理**を  
することにより、**速やかな対応**につながっている

# 活動の実際3 ストレスチェック高ストレス者の対応



Aさん  
PJリーダー

残業も多く、飲酒でストレス解消  
自身の健康問題や家庭の問題があり、面談中始終  
流涙の状況 産業医面談や病院受診は希望せず  
カウンセリングの希望があったため、心理職へつないだ。  
継続的なカウンセリングは不要となり、適宜継続  
フォローすることになった

保健師

心理職



Bさん  
PJリーダー

単身赴任 家族の介護問題  
飲酒量の増加と体重減少  
居住近隣の生活音が気になり不眠・吐気  
症状の出現 産業医面談を調整し、  
産業医から心療内科を紹介された

保健師

産業医

医療機関



Cさん  
途中入社

即戦力として期待され遠地日帰り出張が続く  
疲労感が強い 自発的に心療内科受診中  
保健師による補助面談を実施したところ  
医師の面接指導は取り下げられた  
心理職のフォローと職場に対して出張についての  
配慮をお願いした

保健師

心理職

医療機関

職場

高ストレス者の対応は、システム上『健康相談』と『面接指導』の選択肢があり、**保健師による補助面談も併用**することで、その都度、状況に応じた柔軟な対応をとることができ、**最終的に“医師による面接指導”が効率よく適切に実施できる**。医師の面接指導を申し出ない高ストレス者に対しても、一覧を作成し、過去の対応歴、健康診断結果、残業状況などを確認し、必要時は積極的に職場担当保健師から声をかけて面談につなげることもある。

# 活動の実際 4 長時間残業者の対応

## ○常勤産業医面談

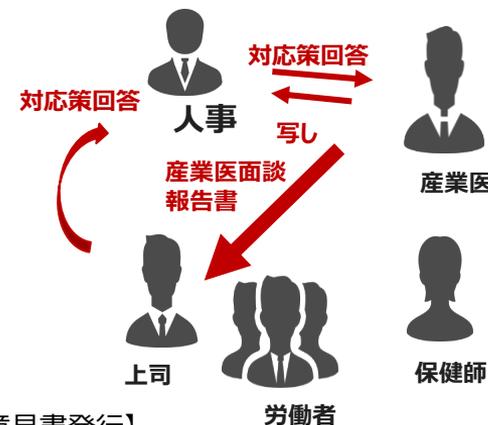
- ・残業時間数多く、健診未受診、健診結果ハイリスク、自覚症状が強い（問診点数高い）である場合 ※保健師が面談に同席

## ○非常勤医師面談

- ・残業時間多いが、自覚症状が少ない（問診点数低い）場合  
※保健師は同席せず、面談結果を確認し、指示によって後日常勤産業医面談などの再設定

## ○保健師対応（面談、電話、メールなど）

- ・残業時間が少ない場合  
※状況に応じて常勤産業医面談につなげる

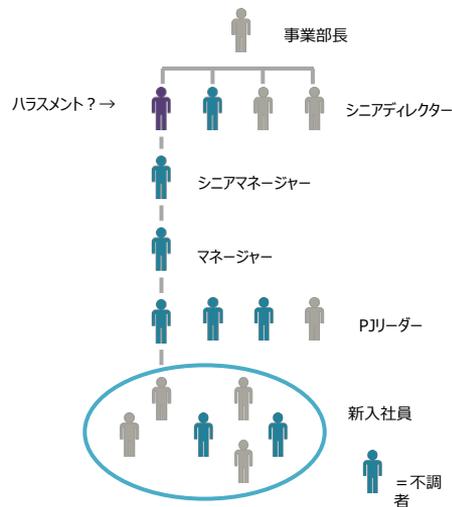


### 【産業医面談意見書発行】

- マネジメントや健康管理の問題のある場合
- 人事と職場と情報を共有し、職場に具体的な対応策等を回答してもらう形式
- コミュニケーションが心配な職場や、長時間残業での健康不安がある職場を想定

法令に基づいて、社内基準をつくり、産業保健スタッフが充実している強みを活かして**役割分担し**、数の多い毎月のルーチン業務の効率化を図っている  
結果、単なる個別の面談対応だけでなく、残業の多い職場への職場支援などに時間を割くことができる

# 個別の対応から職場の対応へ発展



- ✓ 個別のハイリスクアプローチには限界がある
- ✓ 管理職も疲弊している
- ✓ 管理職・リーダーのフォローや適正配置の再考が必要
- ✓ ハラスメント教育（人事部門）も必要？

**これまでの一連の対応状況と職場の情報を集約すると、個別の問題の背景には職場の問題があることが推測された。**

**一連の状況を産業医と共有し、個別の対応だけでなく職場の問題として対応が必要と判断され、産業医から事業部長に適切な問題提起を行うことができた。結果、管理職向けの『ラインケア教育』の実施と職場主体の『職場環境改善活動』につながった**

## ●OJT（事業場内研修）

- ・ トレーニー期間の設定（新卒2年、既卒最低6か月）
- ・ 社内人事制度に基づくLevel別課題研修（昇格研修含む）
- ・ Fujitsu Learning Experience（e-learning）
- ・ 健康推進委員会：医学的専門知識習得と課題別ワークショップ
- ・ 社内勉強会
  - ☑各事業場ごとの事例検討会
  - ☑全社勉強会（隔月毎） ex.ITスキル向上、産業保健関連

## ● Off-JT（事業場外研修）

- ・ 産業保健看護専門家制度（日本産業衛生学会）
- ・ 産業保健師活動推進リーダーとしての保健師に必要な能力の強化（公益財団法人日本看護協会）
- ・ 産業保健師リーダー養成研修（一般社団法人日本産業保健師会）
- ・ 産業保健師新任期研修（一般社団法人日本産業保健師会開催）

## ● 自己啓発

- ・ 自己研鑽（学会発表、学会・研究会所属、セミナー参加）
- ・ 資格取得（労働衛生コンサルタント、公認心理師、産業カウンセラー 等）

## ● 計画的人事ローテーション

事業場間の異動（支援対象職種が変わる、上司・仲間が変わる）

大規模事業場（支えあう）→1人職場（自律的）

関連会社への出向（多様な経験）

## ● 社内相談体制の確保

- ・ エリア別定例会（月1回）
- ・ 事業場別定例会（月2回）
- ・ 管理職定例会（週1回）
- ・ 朝会もしくは昼会での業務連絡（毎日）
- ・ 1 on 1(上司・部下 月1回以上)

# 富士通の現任教育



- OJTおよびOff-JT
- 計画的な人事ローテーション
- 社内相談体制の確保

- 産業医の選任義務がない事業場の健康管理サービスの統一化が必要
- 事業場規模（在籍人数）での保健師勤務日数（短日）ではスポット対応となってしまう、継続的支援は困難であるため、カバーできる体制が必要
- 定期的に情報交換できる場が必要
- 困った時の身近な相談先の明確化
- 地域資源の活用も場合によっては望まれる

- 働き方が二極化し、対面活動と非対面活動のダブルスタンダードになってきている
- 事業場をまたぐ組織対応や活動も増え、安衛法がそぐわないと感じることもある
- 働き方が多様化し、職場巡視（職場環境）のすすめかたの再構築が必要か
- 異動や働く場の多様性にむけては、健診データの一元化が必須  
（自治体とつながると、退職後も継続的支援が可能）
- 多職種連携を効果的にすすめるためのコーディネート機能の必要性
- 人数規模に基づく産業保健スタッフ配置によるサービスの不均衡の是正検討
- 自治体の居住区に基づく支援の緩和（会社所在地自治体との連携）

- 事例レベルでの連携状況

- ・ 地域医療機関

- ケースの治療計画の作成や経過の共有

- ・ 保健福祉センター

- 子育て、不登校に関する支援事業、相談先の確認 (家族)

- 障がい者自立支援ヘルパー利用相談 (社員)

- 医療機関情報 (社員、家族)

- ・ 地域産業保健センター  
健康講話の講師依頼、健康器具や資料の提供
- ・ 障がい者福祉センター  
リワーク、発達障害の相談、療育手帳取得相談
- ・ 精神保健福祉センター  
社員家族のひきこもりに関する支援事業、相談先の確認  
(家族)

**Thank you**

