

企業分析 健康課題レポート

SAMPLE

株式会社みらいテック 様(応募職種: 健康管理室 保健師)

作成: 産業保健師 永松希望

※本サンプルは架空の企業・架空の求人を題材に、実際の納品レポートと同じ構成・分量で作成したものです。実際のレポートは、応募先企業の公開情報とご相談者様の経歴に基づき、1社ごとに書き下ろします。想定するご相談者: 看護師として臨床経験8年・産業保健未経験のAさん

① 企業概要 — 産業保健の目で見た「この会社」

項目	内容
業種・事業	業務システム開発・クラウドサービス運営(IT)
従業員数・平均年齢	約850名/平均36歳(20～30代のエンジニアが中心)
拠点	東京本社+大阪・福岡の開発拠点。週2～3日のハイブリッド勤務
働き方の特徴	裁量労働制のエンジニア職が多数。リリース前の繁忙期に残業が集中
応募ポジションの構造	人事部門所属の1人目の常勤保健師。嘱託産業医(月2回訪問)と連携する体制

採用ページでは急成長(3年で従業員1.7倍)がうたわれており、「組織の成長に健康管理体制が追いついていない」段階と読み取れます。1人目保健師の求人が出ることも自体が、そのシグナルです。

② 公開情報からの健康課題仮説(3つ)

仮説1: リモート×裁量労働で「不調が見えない」

根拠: ハイブリッド勤務・裁量労働制・拠点分散。現場で起きていそうなこと: 出社日が合わず不調者の変化に周囲が気づけない、面談機会そのものが作りにくい。健診後のフォローや高ストレス者対応が「呼んでも来ない」壁に当たっている可能性があります。

仮説2: 若手中心でもメンタル不調の初動が遅れがち

根拠: IT業界は高ストレス者比率が高い傾向。健康経営ページにはストレスチェック実施の記載はあるが、集団分析の活用や復職支援の記載はなし。現場で起きていそうなこと: 休職が発生してから慌てて対応する「後手の運用」。復職判定・再発予防のルールが未整備の可能性。

仮説3: 生活習慣リスクの「静かな進行」

根拠: 座位中心の業務、平均36歳=有所見が出始める年代の入口。**現場で起きていそうなこと:** 健診の有所見率が年々上がっているのに、二次検査の受診勧奨が「メール一斉送信止まり」になっている可能性。1人目保健師がまず成果を出しやすい領域です。

③ 想定される産業保健体制と課題

- ・ 嘱託産業医(月2回)+人事担当者の兼務運用と想定。面談調整・事後措置・休復職対応が人事の片手間業務になっており、専門職が入ることで一気に整理が進む段階
- ・ 1人目保健師に求められるのは「高度な企画」より、健診事後措置と休復職対応の基本フローを作って回すこと。ここを外して「施策提案」から入ると空回りします
- ・ 拠点(大阪・福岡)はオンライン面談でのカバーが前提。全国斉一の運用ルールづくりが早期の論点になります

④ 志望動機・面接への接続ポイント

Aさん(臨床8年・産業保健未経験)の場合、②③の仮説と経験を次のようにつなげます。

- ・ 「臨床で培った多職種との調整力を、産業医・人事・現場をつなぐ1人目保健師の体制づくりに活かしたい」
- ・ 「病棟で退院支援に関わった経験から、休職からの職場復帰支援に強い関心がある。貴社の成長フェーズで復職支援の仕組みづくりに貢献したい」

書かない・言わない方がいいこと: 「健康経営銘柄を目指す御社で～」(公開情報に記載がない)/ 「就労環境や組織体制まで踏み込んだ支援」(人事領域への越境に聞こえ、警戒されます)

⑤ 想定質問への示唆(抜粋)

想定質問	回答の方向性
なぜ臨床から産業保健へ?	「臨床が嫌になった」ではなく「予防に軸足を移したい」の向きで、実体験ベースに1分以内
1人目保健師として何から始める?	③の読みを使い「まず健診事後措置と面談のフロー整備から」。いきなり施策提案と言わない
未経験だが大丈夫か?	臨床経験の中で産業保健に転用できる要素(面談・多職種調整・保健指導)を具体で示す

※実際のレポートでは、ご相談者様の経歴(転職回数・ブランク等)に合わせた想定質問5～7問と繰り返し方針まで記載します。

※本レポートは、企業HP・IR情報・求人票などの公開情報に基づく推定であり、実際の社内状況とは異なる場合があります。面接等での言及の際は「～と拝見しました」「～と推察しています」の形でお使いください。

※本サンプルの企業・求人・人物はすべて架空のものです。