

産業看護職への事業者のニーズに関する調査研究

主任研究者 岐阜産業保健推進センター相談員・岐阜県立看護大学 上野美智子

共同研究者 岩田弘敏（岐阜産業保健推進センター所長）、梅津美香、奥井幸子、栗田孝子、林由美子、兼松恵子、奥村美奈子、小澤和弘（以上、岐阜県立看護大学）、佐藤澄子（旭化成建材(株)穂積工場）、水野由美（(社)岐阜県労働基準協会連合会）、福森和子（NTT 西日本東海健康管理センタ）、酒井信子（(株)プリヂストーン関工場）、武藤ひとみ（エーザイ(株)川島工場）、宮川敬子（東レ(株)岐阜工場）、遠藤俊子（岐阜大学医学部看護学科・東京産業保健推進センター相談員）

1. はじめに

平成 13 年度岐阜県産業看護職の実態調査結果を基に、看護実践能力向上のため、岐阜県内事業場の安全衛生活動の実態と看護職に対する事業者のニーズを把握することを目的に調査を実施した。

2. 対象と方法

従業員 100 人以上と思われる 746 事業場を対象に、平成 15 年 10 月に郵送式質問紙調査を実施し、379 事業場（50.8%）より有効回答を得た。質問項目は安全衛生活動、衛生管理者・産業医の選任状況、看護職等の有無、看護職へのニーズ等 26 問で、集計・分析を行い、自由記述は看護ニーズ等の内容毎に分類した。

更に、聞き取り訪問調査協力の回答を得られたなかから 4 事業場に訪問調査を実施した。聞き取り内容を事業場の活動・看護活動の現状・ニーズ等に分類した。

以上の調査は、事業場が特定されないこと、結果を研究目的以外に使用しないよう倫理上の配慮をした。

3. 結果と考察

1) 事業場規模及び業種

100 人未満が 36 事業場（9.5%）、100～299 人が 264 事業場（69.7%）、300 人以上 77 事業場（20.3%）で、単独事業場 27.2%、関連事業場あり 71.1%であった。業種は、製造業 49.9%、サービス業 24.5%、運輸業 6.3%、金融・保険業 3.4%、建設業 3.2%等であった。

2) 事業場の安全衛生活動の実態

衛生管理者、産業医の選任は 93.4%、91.0%に比較し、看護職がいる事業場は 26.6%と少なかった。安全衛生活動は、表 1 に示すように法律に準拠して行なわれていた。しかし、メンタルヘルス活動等の 1 次予防活動が低いことは今後の検討課題と考えられた。

表 1 安全衛生活動の実施率（%）

(安全)衛生委員会の開催	85.2
職場巡視	89.2
作業管理	80.2
作業環境管理	80.5

労働衛生教育	77.6
健康診断の実施	99.5
健康診断の事後指導	90.0
要医療・要観察者の健康管理	76.8
健康教育・相談指導	57.8
メンタルヘルス活動	32.7
健康づくり活動	45.9
その他	2.4

3) 事業場が看護職に期待する業務

多い順に事後指導 79.2%、健康教育・相談指導 75.2%、疾病管理 72.3%に期待が高く、メンタルヘルス活動 57.4%、健康診断実施 52.5%、健康づくり 46.5%などが続き、健康管理活動への期待が多かった。その他、労働衛生教育及び安全衛生委員会各 38.6%、職場巡視 30.7%となり、作業環境管理 18.9%、作業管理 16.9%の期待は低かった。また、産業医のいる事業場で「診療あり」は 47.8%であり、看護職の場合は 75.2%と高率で、看護職への診療業務のニーズが高いことが伺われた。これらの結果は、平成 13 年度岐阜県産業看護職の実態調査における看護職の考えとほぼ同様であった。

4) 看護職のいる事業場といない事業場の比較

事業場の安全衛生活動の実施率を看護職の有無別で比較すると、メンタルヘルス活動、健康づくり活動、健康教育・相談指導、要医療・要観察の健康管理（各 $P < 0.01$ ）、事後指導（ $P < 0.05$ ）は看護職のいる事業場の方がいない事業場より有意に実施率が高く（図 1）、第 1 次・2 次予防活動を実践し、また実践できる環境づくりを行っていると評価できた。

図 1 看護職の有無と安全衛生活動の実施（略）

5) 看護職のいない事業場

看護職がいない 276 事業場のうち、「看護職がいたらよいと思う」は 92 事業場（33.3%）で、理由は看護職の役割・機能へのニーズ（指導・相談、メンタルヘルスケア、健康増進、高齢化対応、救急対応、健康確認、労災対応等）、看護専門職が必要、看護職がいると安心・身近・すぐ対応してもらえると等であった。これらのニーズの中から今後の看護活動を考えるヒントを探していきたい。

「看護職がいなくてよい」と回答した 174 事業場（63.0%）では、産業医がいるを筆頭に、医療機関が近隣にある、危険・けがが少ない、自己管理すべきなどにより看護職不要としていた。

6) 事業場が看護職に求めたい能力

組織の動向を理解する能力 42.6%、企画立案能力 40.6%、プレゼンテーション能力 22.8%、交渉能力 14.9%であった。

7) 看護職の派遣サービスへのニーズ

派遣サービスを利用したい事業場 40.4%、不要 45.4%であった。

看護職のいない事業場では、「看護職がいたらよい」と思う事業場は「看護職がいなくてよい」と思う事業場に比較し、有意に利用ニーズが高かった。

8) 事業場への聞き取り訪問調査より

事業場に看護職がいないがいたらよいと思い、メンタルヘルス活動を実施し、調査協力姿勢のある4事業場に実施した。

(1) 看護職の相談は話を聞くことそのものがメンタルヘルスケアにつながるとの事業場の認識が示された。

(2) 看護職に問題のある労働環境・労働態様に関わってほしくない事業場の側面が見受けられた。厳しい労働の現実のなか、従業員からは指導されたことが実行できず悪いと思う心理が働き、指導が健康問題の改善につながっていない現状が示された。解決は極めて難しいが、事業者に根拠を明確にして働きかけていく方略とそのため能力向上が求められている。さらに、看護職、看護大学、産業保健推進センターは、関心を持ち働きかけを積み重ねていくことも求められている。

(3) 事業場内での看護活動の具体的イメージが不足していた。産業医とは違う産業看護の専門性を、事業場および従業員に分かるように示していくことは、今後の検討課題である。

以上の結果は岐阜県の労働文化・保健活動の歴史のなかで培われたものであり、この中から働く人々のQWL向上のために看護職が貢献できること、今後目指すべき方向を検討し行動していく予定である。