

働く人々の労働生活を支援する看護実践能力の追究

上野美智子 梅津美香 奥井幸子 奥村美奈子 北村直子 (大学) 水野由美 ((社) 岐阜県労働基準協会連合会) 酒井信子 ((株) プリヂストーン関工場) 佐藤澄子 (旭化成建材 (株)) 武藤ひとみ (エーザイ (株) 川島工園) 福森和子 桑原恵子 (NTT 東海健康管理センタ) 宮川敬子 (東レ (株) 岐阜工場) 大橋淳子 (三洋電機 (株) 岐阜産業保健センター) 大森弘美 (エプソンイメージングデバイス (株) 岐阜事業所) 古澤洋子 (山内ホスピタル)

I. はじめに

働く人々の QWL・QOL を支援する看護実践能力の向上を目指して、岐阜県下産業現場の看護職と大学教員との共同研究は平成 13 年度に開始され今年で 6 年目になる。岐阜県産業看護研究会という名称で活動している。平成 18 年度は、産業看護職 3 名、教員 1 名が新たにメンバーに加入し、活発な討論を展開している。平成 16 年度からそれぞれの産業看護職が抱えている実際の活動事例の検討を重ねることにより、看護実践能力の追究を行っている。平成 18 年度は 3 事例の検討を行ったので、そのなかの 1 事例について報告する。

II. 平成 18 年度共同研究の概要

4 回開催された研究会の主な議題は、①平成 17 年度各共同研究者からの自己点検評価に基づく今年度の事業計画作成、②下記の表に示す 3 事例の検討、③共同研究における倫理審査についての検討、④講習会の伝達他であった。

共同研究発表と討論の会に報告した事例 No1 について、以下報告をする。

No	時期	事例
1	平成 18 年 7 月	健診センター保健師活動の現状報告
2	平成 18 年 9 月	従業員のメンタルヘルス活動の進め方
3	平成 19 年 1 月	保健指導の有料化

研究の倫理的配慮

今年度の研究について、研究対象の企業や個人が特定できないようにする、配布資料は参加者が責任をもって保管する、研究参加の任意性の保証などについて、本学の研究倫理審査部会に研究倫理審査を申請し、平成 18 年 7 月に承認された。

III. 事例検討 (No1)

平成 18 年 7 月 10 日 (月)、大学側教員 3 名、

事業所看護職 8 名、健診機関看護職 2 名が参加し事例検討を行った。

事例：「健診センター保健師活動現状報告」

1. 事例提供の意図

毎日、忙しく活動をしているが主体性を持たず業務をこなしているだけのような気がしていた。組織の中で新しい活動を行うには多大な熱意と周囲の理解を得る必要がある。今後の活動を検討する為に、今までやってきたこと、今後やっていきたいことをまとめて共同研究メンバーの意見を聞きたく、事例を紹介した。

2. 健診センター保健師の主な業務内容

本事例の保健師は健康指導課に属している。健康指導課は渉外や健診企画課などと同じ所属であり、主に健診現場に出る看護師やレントゲン技師とは所属が異なる。保健師は 6 名で正職員が 3 名、パート職員が 3 名である。主な業務は事業所健診、人間ドック、労災二次健康診断などにおける保健指導である。しかし、健康診断業務の繁忙期は健診業務に従事することも多い。

<平成 17 年度の主な業務について>

平成 17 年度保健師業務の内訳を図 1 に示した。

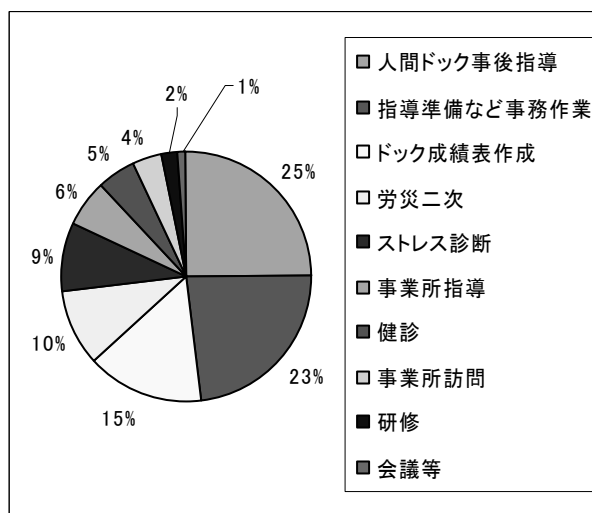


図 1 平成 17 年度業務内訳

・事業所の健康診断後の保健指導
主に事業所を巡回して実施する健康診断が終

了すると約1ヶ月後に事後指導を実施している。方法は1人30分程度の個別指導を行っている。健診センターは年間多数の事業所健診を実施しているが、事後指導を実施できたのはまだ少ない。

・人間ドックの事後指導

人間ドックは所内にて半日コースで行っている。ドック受診後約2週間で結果が出る。受診者の約7割が事後指導に訪れる。指導担当は保健師で1人20分の所要時間で結果を説明し指導を行っている。ドック結果報告書作成時のチェックなどを担当、ドック指導時の保健指導票の作成は手書きによるものなのでドックに関わる業務量が多い。

・労災二次健診時の特定保健指導

労災保険では定期健康診断で肥満や高脂血症などの4項目が認められると脳血管疾患や虚血性心疾患の予防のための二次健診を受けられることになっており、その際保健師は特定保健指導を担当している。

・職業性ストレス簡易調査の実施

メンタルヘルス対策として要望のあった事業所に対して実施している

- ・健康教育
- ・健診業務の従事

以上が主な業務であるが全体では、事務的な仕事が多く保健師の人数も増えたことから、「もっと事業所に出ていこう」という意見もあり平成18年度は下記に示すような新たな取り組みを始めた。

<平成18年度の新たな取り組み>

・事業所ニーズの把握

健診センター保健師として事業所の健康管理の現状(健康診断後の保健指導)を知ることにより活動の方向性を見いだすために下記の点について調査した。

- 1) 健康診断後の保健指導は行われているか
- 2) 行われていたら誰が実施しているか
- 3) 健康診断実施後、いつ実施しているか
- 4) 行われていない場合、実施の予定はあるか
- 5) どのような健康管理対策を望むか

健康診断の結果を届けた際にアンケート用紙を配布し、ファックスにて結果を返してもらった。(アンケート用紙配布数172事業所、回収数41事業所、回収率23.8%)アンケート結果の一部について紹介すると「健康診断後の保健指導が実施されているのは約半数(図2)で、実施担当者は産業医がほとんどであった(図3)。今後保健指導を希望している事業所は約1割であった。事後指導や健康教育を希望する事業所にはその都度、

対応している。

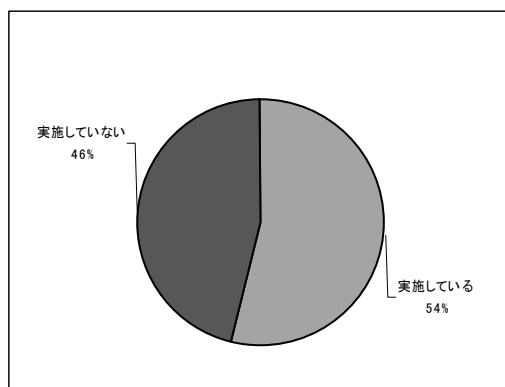


図2 健診後の保健指導

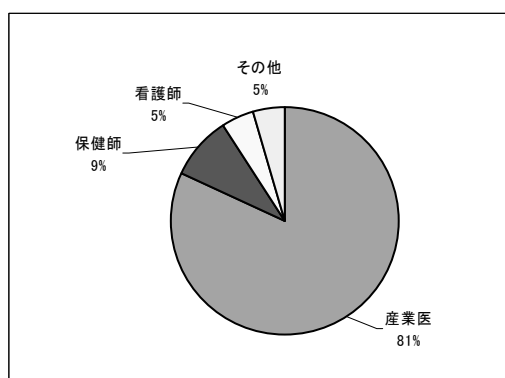


図3 保健指導実施担当者

・新規事業所の事後指導を有料で実施

これまで、保健師による事後指導料金は健康診断の付帯サービスとして無料で行ってきたが、会社の方針もあり保健指導料金を設定し請求するようになった。

・生活習慣病予防セミナーの開催

事業所の要請もありメタボリックシンドロームに対するセミナーを開催した。セミナーは事業所と提携しながら行ったものもあり行動変容が見られるなど効果が確認できたセミナーもあった。

・メンタルヘルス健康教育の実施

昨年度は「職業性ストレス簡易調査票」の実施のみであったが今年度は、事業所に出向き「セルフケアの方法など」について教育を行いながら実施した。

3. 健診センター保健師が抱える課題

健診センター保健師は、以下のような課題を抱えている。

・事後指導を実施する事業所が少ない。

医療法の改正により平成20年度より特定健診と保健指導が義務化されるが、まだ具体化されていない。健診センターの保健師として関わられる事

業所は限度があるので理解しやすい健診結果を届けるようにしたい。

- ・継続的な指導ができない。

健診結果が改善すると関わりがなくなるので、指導の場面を大切にしていきたい。

- ・行動変容が難しい。

健康診断の経年的なデータをグラフにしたりし

て対象者の理解を促すようにしているが行動変容に繋がることは難しい。

- ・保健指導の評価ができていない。

検査結果を経年で比較したり、指導を受けて意識や行動が変化したなど、保健指導の評価がされていない。

- ・収益を上げる為の活動が要求される。

保健師が関わる業務について収益に繋がる事が期待されている。

IV. 討議内容

上記の事例について討議された内容を以下に示す。

1. 健診機関の事後指導について

・事業所の保健指導は部外者だから自由に発言できることもある。事業所内の看護職は、付き合いが長くなり言えない場合もある。

・指導に対する対象者の関心の段階を明らかにし関わる必要がある。

・健康診断時の問診票などを活用して指導対象者が相談したいことを把握しても良いのではないか。

・指導料金の有料化は専門家の指導として当然と言うところもあるが看護実践能力が身につけているかが問われる。

・労働環境・労働態様などを配慮しない保健指導をしても解決にはつながらないのではないか。

・人間ドックなどでは健診結果が出た直後に関わることができるので、一番インパクトがある。行動変容に繋がるチャンスである。

・健診事後指導を行った後のフォローも必要である。

2. 健診機関看護職への要望

・健診事業所の状況を分析し、広い視野で関われる健診機関の保健師としての強みを生かして活動の焦点を絞るべきでないか。

3. 事業所看護職との連携

・労働状況とあわせて、健診前に健診項目の提案や実施についての打ち合わせなども一緒に

できるとよい。

・膨大なデータを分析し事業所間の比較をしたデータなどを事業所看護職に提供できるとよい。

V. 研究会における事例提供者としての学び

今回、事例としては相応しくないと思われたが、健診センター保健師の活動を報告、討議

をしたことで多くの学びがあった。その最たるものはデータを分析し、根拠に基づいた保健指導をしていくことの重要性を再確認したということである。これまでは膨大なデータの分析と言うことにためらいがあった。保健師の能力や稼働量には限界があるが、行おうという努力をしてこなかったと言う反省がある。健診全体を職種別や地域別、生活状況別などに分析していくと非常に興味深い説得力のある結果が出ると思われる。またそれが可能であることが健診センター看護職の特徴であると感じた。これからも看護職のいない事業所との関わりが多いと思うが、看護職のいる事業所とも役割を明確にし、分担しながら労働者に関わっていきたい。健診機関の保健師活動も理解してもらえてよかったと思う。

VI. 事例提供したことにより明らかになった今後の課題

今回の報告書では1事例のみを報告したが、他の事例の提供者もそれぞれに直面した問題について今後の改善に向けた方向性を見つけるきっかけとなり、これから企画していく上での参考になっている。事業所の看護職は少人数（多くは1人）で活動しているので不安や疑問もある。産業看護研究会は知識を得る為の受身の勉強会ではなく、大学教員や産業現場に働く看護職が1つの事例を検討し前向きに活動していく為の学びの場としての意義は大きい。研究会で元気をもらえるという参加者がいる。今後も事例検討と言う形を継続することになると思うが、メンバー全員で盛り上げていくような意識を個々が持つことが必要と考える。

検討した事例を大切に、その後どのように活動をしているのか評価をすることによって検討が生きてくると思われる。

VII. 共同研究報告と討論の会での討議内容

共同研究報告と討論の会で、本事例の「健診センター保健師活動現状」と産業看護研究会における討議内容を報告し、討論を行った。

討論の参加者は事業所看護職、大学教員、障害者施設の看護職などであった。

討論の内容は下記のとおりである。

1. 事業所との連携について

- ・従業員が人間ドックなどを受けて保健指導を受けたとき、どんな内容の指導をしたか分かると指導が重複するようなこともなく事業所の看護職としては助かる。
- ・健診機関としても保健指導の内容を会社側に知らせた方がよいと思われることはあるが、プライバシーなので本人の了解なしではできない。労災二次健康診断などで事前に要望があれば、当日、本人に了解した旨のサインをもらい指導報告書を作成している事業所もある。
- ・健康診断後の指導を実施した場合、指導報告書を事業所に提出するが、内容的には「食事バランス注意」とか「運動勧奨」など具体的な内容にはなっていないが、プライバシーの問題があり難しい。
- ・健診機関と事業所の看護職がうまく連携できれば相互に情報を活用できる。
- ・メタボリックシンドローム対策として腹囲測定などの必要性も説き検診項目の見直しなどもしている。
- ・健診機関と事業所が連携し行動変容に結びつく保健指導・健康教育についても討論する時間がほしかったという参加者がいたが、残念ながら時間がとれなかった。

2. 健診結果の扱いについて

- ・健康診断の結果が事業所看護職に届くのはかなり後になってからである。
- ・緊急時の連絡が必要な場合は直接、受診者に連絡するようにしている。本人の了解を得て会社の担当者にも連絡する。
- ・健康診断は仕事と健康のバランスを診断することが大事である。
- ・従業員が会社の補助を得てドックを受けている。その結果を事業所の看護職が有効に本人に返すことは会社の安全配慮義務としての方針である。
- ・事業所看護職は守秘義務を厳守して労務などにも情報を漏らすことはなく本人の健康維持のためにのみ利用している。会社と健診機関の有機的な連携が必要である。
- ・健康診断の結果を会社が把握することは事前

に従業員の了解を得ている。情報のやり取りは問題ない。

3. 健診機関へ望むこと

- ・健診機関は膨大なデータを扱っているので業種間の比較などを分析し情報を提供して欲しい。
- ・特に事業所にどんな特徴があるのか教えて欲しい。
- ・健康診断の間診などの機会を利用し健康教育をしていけるとよい。
- ・施設で働く職員や入所者も健康診断を受けている。車椅子ごと利用できる X 線車も用意してもらっている。行政や健診センターなど皆に支えられて健康が守られている。障害に合わせた健診項目を選択できるような健康診断も検討できることを希望している。

立場が違う看護職がお互いの理解を深めることができ有意義な討論であった。