

実習施設の看護職とともに取り組む「労働の場における看護」の教育体制づくり

梅津美香 田中克子 小田和美 北村直子 兼松恵子 奥村美奈子 古川直美 上野美智子 (大学),
酒井信子 (株式会社ブリヂストン関工場)

【はじめに】

岐阜県においては、大規模事業所が少ない上に、看護職が所属し産業看護活動を行なっている事業所はさらに少ない。看護職の配置についての法的位置づけがないために、看護職の所在を把握するのも容易ではない。事業所のほとんどは営利目的の事業体であり、外部者の出入りを好まないという性質がある。したがって、労働の場(事業所)において看護の実習(学外演習を含む)を展開することは、実習を依頼する段階から多くの困難を伴う現状がある。しかし、平成13年度・14年度の共同研究活動「労働生活を支援する看護活動」等を通じて、県内の事業所の看護職との関わりが深まり、1年次の学外演習、3年次の領域別実習、4年次の卒業研究の受け入れ事業所が増えつつある。そこで、平成15年度より、受け入れ施設とともに「労働の場における看護」の教育体制づくりを検討することを目的として研究を開始した。その経過を報告する。

【研究の経過】

1. 平成15年度の領域別実習(労働の場における看護)での学生レポートの分析

平成15年までに学外演習、領域別実習において事業所で看護の実習を行ってきている。今回は、必ず全員が実習することになる3年次の領域別実習について検討することとした。

平成15年度の領域別実習(労働の場における看護)での学生レポートを分析し学生の学びを確認する。分析結果の詳細は2004年3月発刊予定の本学紀要掲載予定¹⁾。分析方法は下記の通りである。

(1) 学生の『この実習で学んだこと・感じたこと』の記述を熟読し、実習施設で行われている(あるいは必要だと考えられる)安全と健康に関する具体的な活動(以下、具体的活動と略す)について、その目的・意図が明記されている記述を抽出した。見学あるいは活動紹介が主体の実習となるので、ただ行われていた活動の事実のみを知ったとしても十分に学べたとは言いがたい。そのため、学生が目的・意図も含めて理解した具体的活動に焦点を絞った。また、事業所として組織的に行なわ

れている安全と健康に関する活動の中に看護活動が位置づけられているという特徴があるため、看護職が直接実施している活動以外の活動についても区別せずに抽出した。(2) 記述を、目的・意図と具体的活動に沿って要約した。(3) 要約した文章を類似性に従いまとめて、サブカテゴリーとして命名し、さらにサブカテゴリーを比較検討し目的・意図の類似性にしたがってまとめカテゴリーとして命名した。(4) (3)で分類されたサブカテゴリーを、成熟期看護学領域別実習要項の成熟期の対象への看護に共通する具体的目標 1. 成熟期にある人とその家族の健康生活を理解し、看護の役割と特性を学ぶと具体的目標 2-A. 成熟期の人とその家族が健康維持増進のために生活を確立する看護の《援助の視点》と照合した。その際、複数の援助の視点に該当する場合には、重複カウントした。(5) (2)~(4)の分析については、成熟期看護学講座の教員4名で繰り返し討議し合意が得られたものを採択した。さらに、実習を担当したその他の5名の教員から意見を聴取し、検討を重ねた。

2. 実習施設の看護職との討議

分析結果を素材として、実習施設の看護職と討議する。

今回は、主として2の実習施設の看護職との討議の場として開催した「事業所における看護学実習についての検討会」について報告する。

【「事業所における看護学実習についての検討会」の開催】

1. 検討会の目的

平成15年度領域別実習の学生の分析結果を素材として、事業所において行なう看護学実習について、実習施設の看護職間の情報交換ならびに今後の教育体制の方向性を考えていくこと

2. 実施状況

日時：平成16年1月19日(月)14:30~16:30.

場所：岐阜県立看護大学共同研究室.

参加の呼びかけ：検討会については、平成15年度学外演習施設2施設、平成15年度領域別実習施設3施設、平成16年度から新規に領域別実習施設となる2施設の計7施設の看護職に対し、案

内を送付した。

参加者：実習施設の看護職 4 名，大学教員 7 名 の計 11 名が参加した。

【検討会内容】

1) 本学の教育プログラムおよび実習組み立てについての概要説明

本学の教育プログラムおよび実習組み立てについての概要を説明した。

(1) 成熟期看護学領域別実習の実習目標と実習の場

成熟期看護学領域別実習の目的は，さまざまな健康状態で生活を営んでいる成熟期の人々への看護実践を通じて，成熟期看護のあり方について理解を深めることである。表 1 に示すとおり，実習の場ではなく，成熟期の対象への看護に共通する具体的目標（表中の具体的目標 1）と健康課題ごとの具体的目標（表中の具体的目標 2-A～2-E）を設定している。実習場は，学習可能と想定される健康課題を考慮して，一般病院，高齢者ケア施設，労働の場（事業所）の 3 箇所を組み合わせている。

(2) 実習施設と実習内容

・平成 15 年度実習施設：3 事業所

いずれの事業所も製造業で，保健師または看護師が常勤している。

・実習人数：1 グループ 12～14 名，1 日間の実習を，A 事業所において 3 回，B 事業所 2 回，C 事業所 1 回実施した。

・実習内容：事業所（会社）概要の紹介，事業所内の見学，健康と安全に関する活動の紹介，カンファレンス。

・事前学習：実習先の事業所の概要をインターネット等で調べる。

・実習後のまとめ：学内で 2 つのグループが合同でそれぞれの実習施設で学んだことを発表し，90 分かけて討議。

2) 平成 15 年度領域別実習のレポート分析の結果報告（表 2）

3) 意見・感想など

【検討会での討議内容】

1. 平成 15 年度の実習での学生の学びについて

平成 15 年度領域別実習についての学生の实习报告分析の結果報告については，実習受け入れ施設の看護職からは，「学生は，現場看護職が伝えたいことをしっかりと捉えていると感じた」「1 日だけの見学を中心とした実習という制約

があるので，指導者側の意図が反映されやすく怖い気がする」といった反応があった。

2. 平成 16 年度の実習に向けて

実習施設の看護職間で「工場見学では製品の詳細な説明などではなく，健康への影響という視点に絞って説明等行なうようにしている」等の実習上の工夫についての情報交換があった。また作業着をつけてクリーンルームに入室するという体験をした学生は，「作業や作業環境が心身に及ぼす影響をリアルに感じ取っている。その気づきを大切にして，次にそのような働く人々に対しどのような看護が必要であるかを考えられるようにしていくといいのではないか」等の討議があった。その他にも各々の施設の特徴を生かした来年度の実習へ向けた具体的提案がなされた。

【今後の課題】

今回の検討会では，目的とした情報交換ならびに今後の教育体制を考える第一歩となったのではないかと考える。今後も検討を重ね，実習施設の看護職の方々とともに取り組んでいきたい。そのことが，現場の看護の振り返りにもつながり，最終的に実践活動にも還元されることを期待したいと思う。

【「共同研究報告と討論の会」での討議内容】

・実習を受け入れ事業所の看護職より

「1 年生の学外演習を受け入れたが，どのような実習をさせてもらったらいのか，中々つかみづらい部分があった。」

「実習を受け入れることになって，スタッフも学生が来てくれるということが励みになったところがある。もっと，学生から仕事をこうしたらいいのではないかという意見が出るのを期待していたところもある。」

・教員より

「何を現場で与えていただくか，教えていただくかということより，学生があるがままをみて何をつかみとってくるかということが大事ではないかと考えている。教員としても，現場の看護職の方々と話し合っていくことが大事だと思う。」

引用文献

1) 梅津美香，田中克子，北村直子ほか：「労働の場における看護」（産業看護）実習を通しての学生の学び—学習の中心的課題と今後の方向性—，岐阜県立看護大学紀要4(1)；掲載予定，2004。

表1 成熟期看護学実習の具体的目標と援助の視点(抜粋)

| |
|---|
| <p>1. 成熟期にある人とその家族の健康生活を理解し、看護の役割と特性を学ぶ</p> <p>《援助の視点》 1)その人と家族の意向・意志を尊重した援助 2)その人と家族の自立性と自律性を尊重した援助 3)その人と家族の安全性と安楽性を確保した援助 4)保健・医療・福祉との有機的連携</p> <p>2. 健康課題の異なる成熟期にある人とその家族の健康生活を理解し、看護の役割と特性を学ぶ</p> <p>2-A. 成熟期の人とその家族が健康維持増進のために生活を確立する看護</p> <p>《援助の視点》 1)健康維持増進に向けての動機付けへの援助 2)健康管理のセルフケア能力の助長への援助 3)健康維持増進に利用できる資源の提供への援助 4)環境の調整への援助</p> <p>2-B. 健康回復過程にある成熟期の人とその家族の看護</p> <p>《援助の視点》 1)健康回復過程の各時期に必要な課題の明確化とその適応を助ける援助 2)健康回復過程にある成熟期の人が生活を送るための社会的・家庭的問題の相談・調整</p> <p>2-C. 生活の再編成が必要な健康障害をもつ成熟期の人とその家族の看護</p> <p>《援助の視点》 1)疾病受容への援助 2)疾病の自己管理に関する指導・援助 3)生活調整への相談・支援 4)健康問題の経過にそった援助 5)生涯にわたり生活調整を持続することの支援</p> <p>2-D. 生活の再構築が必要な健康障害をもつ成熟期の人とその家族の看護</p> <p>《援助の視点》 1)障害受容への援助 2)障害を持つ日常生活行動を整える援助 3)障害を持つ日常生活構成に関する相談・支援 4)社会生活の調整のための援助</p> <p>2-E. 人生の終末を迎える(迎えている)成熟期の人とその家族の看護</p> <p>《援助の視点》 1)人生の終末を受け止める援助 2)身体的・精神心理的・社会経済的・霊的苦悩とそれに伴うニーズの充足を図る援助</p> |
|---|

表2 「労働の場」で行なわれている安全と健康に関する活動と該当する具体的な目標の援助の視点

| カテゴリー | サブカテゴリー | 具体的目標 1援助の視点* | | | | 具体的目標2-A援助の視点 | | | |
|------------------------------------|--|---------------|----|----|----|---------------|----|----|----|
| | | 1) | 2) | 3) | 4) | 1) | 2) | 3) | 4) |
| 安全に働けるようにするための活動 | 安全についての掲示・呼びかけをする | | | | | ○ | | | |
| | 安全の基礎知識を提供する | | | | | | ○ | | |
| | 危険回避できるように外国人労働者に対しては母国語で提示する | | | ○ | | | | | |
| | 事故防止のために事故・災害の原因を追究し指導する | | | ○ | | | | | |
| | 保護具着用について従業員別に掲示する | | | | | ○ | ○ | | |
| | 職場と連携し危険な労働環境・労働態様を改善する | | | ○ | ※ | | | | |
| 健康かつ安全に働けるようにするための活動 | 労働環境・労働態様を把握した上で危険を予測し対策をとる | | | ○ | | | | | |
| | 安全衛生に関する個人的・組織的取り組みを推進する | | | | | | | | |
| | 安全衛生の意識向上のために全員が役割を担う | | | | | ○ | | | |
| | 安全衛生の意識向上のために表彰制度がある | | | | | ○ | | | |
| | 管理者と連携して多数の従業員に対し安全衛生について働きかける | | | | ※ | ○ | ○ | | |
| 労働による健康への悪影響を防止するための活動 | 安全衛生に関する教育を行う | | | | | | ○ | | |
| | 有害物の使用による健康障害の防止のために安全衛生委員会を設置する | | | | | | | | ○ |
| | 健康への長期的影響を考慮し継続して管理する | | | | | | | | |
| | 健康影響を知った上で労働環境・労働態様を改善し予防する | | | | | | | | ○ |
| | 職業性疾患の早期発見のために健康診断を定期的に行なう | | | | | | | ○ | |
| | 保護具の着用率が低い原因を追究する | | | | | | ○ | | |
| | 労働環境・個人の特徴を把握する | | | | | | | | ○ |
| 事業所が従業員の健康管理のために行う活動 | 保護具着用促進のために労働者個々の特徴を考慮する | | | | | ○ | | | |
| | 健康状態を把握するために健康診断を定期的に行なう | | | | | | | ○ | |
| | 職場以外の休憩所・食堂なども視野に入れ労働環境を整える | | | | | | | | ○ |
| | 職場と連携して従業員の健康管理を行なう | | | | ※ | | | | |
| | 疾病の悪化を防ぐために早期に対応し他機関へつなげる | | | | ○ | | | | |
| 心の健康を育てるための活動 | 個別性に合わせた看護を行なうために入社時から継続して管理する | | | | | | | | |
| | ストレスを軽減するために面談や巡視を活用する | | | | | | ○ | | |
| | メンタルヘルス上対応が必要な人を把握し働きかける | | | | | | | | |
| | メンタルヘルス上の問題に対応できる体制を作る | | | | | | | | |
| 自分自身で健康管理ができるようになるための活動 | メンタルヘルスの教育・啓蒙活動を行なう | | | | | ○ | ○ | | |
| | メンタルヘルスにより影響を与えるために事務所のレイアウトを考慮する | | | | | | | | ○ |
| | 会社は自己管理をサポートする役割を担うことを従業員に示す | ○ | | | | ○ | | | |
| | 健康意識を高めるように働きかける活動を従業員に知らせる | ○ | | | | ○ | | | |
| | 健康管理の方法についての知識を与え予防的な指導を行なう | ○ | | | | | ○ | | |
| | 健康についての資料を準備する | ○ | | | | | | ○ | |
| 緊急時に適切に対処するための活動 | 食堂の食事に栄養成分表示をする | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 健康意識の向上のために作業内容に応じた健康診断を行う | ○ | | | | ○ | | | |
| 働きやすさを保証する活動 | 緊急時に対応できるようにカードの所持および訓練を実施する | | | ○ | | | | | |
| | 夜間の緊急事態にも対応できる診療所の体制を整える | | | ○ | | | | | |
| 事業所が従業員の労働意欲を高めるための活動 | 安心して働けるように産業医・産業看護職が常駐している | | | ○ | | | | | |
| | 授乳室や男女別の休養室を診療所内に設ける | | | ○ | | | | | |
| 事業所内の安全と健康に関する活動の方向性を調整する活動 | 労働意欲増進につながるように技能検定を行なう | | | | | ○ | | | |
| | よりよく仕事上の交流ができるために事務所のレイアウトを考慮する | | | | | | | | ○ |
| 健康問題があることにより仕事上の不利益が生じないようにするための活動 | 事業所内役割から生じる視点の違いを理解し方向性を調整するために関係者間で話し合う | | | | ※ | | | | |
| | 健康問題をもつ従業員のプライバシーに配慮し対応する | | | | | | | | |
| 全従業員に健康管理が行き届くようにするための活動 | 職場と連携して全従業員に健康管理が行き届くようにする | | | | ※ | | | ○ | |
| 受診行動を促進するための活動 | 事業所内で診療・検査が受けられるようにする | | | | | | | ○ | |
| 健康管理室の環境を整える活動 | 健康管理室内に静かな環境をつくる | | | | | | | | ○ |

*具体的目標1および具体的目標2-Aの援助の視点に該当する場合には○を、該当はしていないが関係の深い場合には※を示した。