

産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び 資質向上のための方策に係る研究

研究代表者	中谷 淳子	産業医科大学産業保健学部 産業・地域看護学 教授
研究分担者	井上 彰臣	産業医科大学 I R 推進センター 准教授
	吉川 悦子	日本赤十字看護大学看護学部 准教授
	金森 悟	帝京大学大学院公衆衛生学研究科 准教授
	錦戸 典子	東海大学医学部看護学科 教授
	千葉 敦子	青森県立保健大学健康科学部 教授

研究要旨

労働者のニーズが多様化する中で、中小規模事業場を含むすべての職場において産業保健機能の強化が重要性を増しており、産業看護職の需要も高まっている。本研究では、産業保健現場で活動する保健師・看護師（以下、産業看護職）に求められる業務や必要な能力を明確化し、資質向上のための研修プログラムと教材を開発することを目的としている。今回その1年目として3つの分担研究を行った。

「潜在保健師・看護師の産業看護職としての就労可能性および研修に関するニーズ調査」として、産業保健の現場での活動経験が少ない保健師・看護師を対象とした研修プログラムを開発するにあたり、その主要な受講者として想定される潜在保健師・看護師を対象に、産業看護職としての就労意欲や受講を希望する研修テーマについて尋ねるアンケート調査を実施した。その結果、保健師・看護師ともに80%以上が就労を前向きに検討していた。研修テーマについては多くのテーマで80%以上が「受けておきたい」と回答したが、「用語の意味が分からない」との回答もあり、研修では用語の説明も含めたより丁寧な解説の必要があると考えられた。

「産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー」として、産業看護職におけるコンピテンシーを含む産業看護実践能力についての網羅的な概観を明らかにするためにスコーピングレビューを行った。その結果、産業看護実践能力は、「基本的実践能力」と「高度実践能力」に分類され、質的に分類した結果では「産業看護職としての基盤」「コーディネーション」「マネジメント」「産業看護活動」の4つのカテゴリーが抽出された。新人期から熟練期までの段階を追った産業看護実践能力の明確化と、段階に応じた教育プログラム開発の必要性が示唆された。

「中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査」として、中小規模事業場支援に関わる産業看護職に求められる能力を明らかにするために、産業看護職を活用している中小規模事業場の経営者または安全衛生担当者に対しインタビュー調

査を実施した。産業看護職の役割として1次～3次予防まで幅広く実施されており、支援効果では社員の健康意識向上や生活習慣の改善、受診や治療の促進、担当者の負担軽減、経営者の健康意識向上・行動改善などが抽出された。中小規模事業場への支援においても、産業看護職は産業保健分野の幅広い知識とコンピテンシーを有することが必要であり、系統的な教育研修の必要性が示唆された。

研究協力者

後藤 由紀	四日市看護医療大学看護医療学部 教授
久保 善子	共立女子大学看護学部 准教授
高見澤 友美	帝京大学大学院公衆衛生学研究科 専門職学位課程
安部 仁美	東海大学大学院医学研究科先端医科学専攻看護学コース 博士課程

A. 研究目的

近年、産業保健現場では、労働者の高齢化、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、これらを含めた健康経営の推進などにより産業保健機能の強化が重要性を増している。活動の担い手として、労働安全衛生法上選任の定めのある産業医や衛生管理者に加え、複雑化、多様化する産業現場のニーズに対応するために保健師や看護師(以下、産業看護職とする)の更なる活躍が期待されている。加えて、大企業と中小規模事業場との産業保健活動の格差も問題となっており、中小規模事業場への産業保健サービスの提供者としての産業看護職の需要も高まっている。このような中、産業看護職の量的な確保と期待に応えうる実践力を持つ人材の育成が求められ、体系的な研修プログラムの必要性が高まっている。現在、産業看護職の卒後教育として関連団体による研修等が随時開催されているが、実務経験が必要であるもの、受講要件があるもの、単発のテーマであり体系的なプログラムではないものなど、これから産業保健活動に携わろうとする者を含めた全ての看護職を対象とした体系的

な研修プログラムは存在していない。

本研究では、産業看護職の資質向上を目的に、求められる業務や必要な能力を明確化し、新任期や産業看護活動未経験者の受講を想定した体系的な学習機会を提供するための研修プログラムおよび教材を開発する。1年目では、産業現場および受講者のニーズに即した実効性の高い研修プログラムを開発するための基礎資料とすることを目的に、分担研究1～3を計画して、以下の目的にて研究を実施した。

A-1. 潜在保健師・看護師の産業看護職としての就労可能性および研修に関するニーズ調査

産業保健の現場での活動経験がない、または少ない看護職を対象とした研修プログラムを開発するにあたり、その主要な受講者として想定される潜在保健師・看護師(保健師・看護師の免許を持ちながら、何らかの事情で看護職として就労していない者)を対象に、産業看護職としての就労意向を尋ねるとともに、産業看護職として就労することを想定した場合に、就労前に受講しておきたいと思う研修テ

ーマについて尋ねるアンケート調査を実施した。

A-2. 産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー

産業看護職におけるコンピテンシーを含む看護実践能力についての網羅的な概観をスコーピングレビューによって明らかにし、産業看護職の資質向上に向けた体系的な教育研修プログラムや教材開発の基礎的な資料として活用する。

A-3. 中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査

中小規模事業場における産業保健活動は、専門職の不在により十分でないことが従来から指摘されているが、産業保健専門職として産業看護職を活用することにより、その課題への対応が期待できる。本研究では、産業看護職を活用している中小規模事業場が健康づくりを展開する意義と産業看護職活用のきっかけ、産業看護職による支援の役割や効果、産業看護職を活用する上での課題を明らかにし、今後の中小規模事業場支援に関わる産業看護職の育成プログラムの開発に資することを目的とした。

B. 研究方法

分担研究1~3の方法は以下の通りであった。

B-1. 分担研究 1: 潜在保健師・看護師の産業看護職としての就労可能性および研修に関するニーズ調査

インターネット調査会社にモニター登録している20~65歳の男女260,000人に

対し、本調査の対象になるかどうかのスクリーニング調査への回答を依頼した。このうち、「保健師免許または看護師免許を持っている」、「現在、看護職としての仕事をしていない」、「現在、看護職として就労することを希望している」と回答した者を対象に、産業看護職としての就労意欲や、産業看護職として就労することを想定した場合に、就労前に受講しておきたいと思うテーマについて尋ねる本調査への回答を依頼した。研修テーマの内容については、「令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査」（独立行政法人労働者健康安全機構，2021）の質問項目（保健師・看護師が担当している業務について尋ねる項目）を参考にしながら、労働安全衛生規則第14条で定められている事項が網羅されるよう、文言の調整を行った。また、研修テーマに記載されている用語の意味が分かるかどうかについても回答を求めた。

B-2. 分担研究 2: 産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー

体系的に研究領域の基盤となる主要な概念や知識を概説する方法であるスコーピングレビューを採用し、研究疑問フレームワークはPatient/Participant: 産業看護職、Concept: 産業看護職のコンピテンシー、産業看護実践能力、Context: 事業場での産業保健活動、国内外の文献すべて、と設定した。医学中央雑誌及びPubMedを用いて検索した文献にハンドサーチによる文献を追加し、文献1件あたり2人の研究者が2度のスクリーニングを行い採択の可否を判断した。データ項目として、対象の国、対象者、研究の目的、

研究デザイン、扱われている産業看護実践能力の概念とその定義とした。さらに、各文献の産業看護実践能力として示されていたカテゴリー相当の項目を抽出した上でコードとし、共通性のあるコードをグルーピングしてカテゴリー化した。

B-3 . 分担研究 3: 中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査

産業看護職を活用している、従業員数 300 人未満の中小規模事業場のうち、研究参加への同意が得られた企業の経営者および安全衛生担当者を対象として、「企業で健康づくりを組織的に行うことの重要性やその意義と理由」「産業看護職を活用したきっかけ」「当該企業における産業看護職の役割」「産業看護職の支援による効果」「産業看護職を活用する上での課題」について対面または web 会議システムを用いてインタビュー調査を実施した。逐語録から研究目的に合致するコードを抽出し、類似するコードをまとめてサブカテゴリー、カテゴリーを生成した。インタビュー期間は令和 5 年 9 月～令和 6 年 1 月であった。

(倫理面への配慮)

分担研究 1 および分担研究 3 の実施にあたり、産業医科大学倫理委員会の承認を得た(承認番号: 第 ER23-003 号、第 ID23-002 号)。

C . 研究結果と考察

分担研究 1～3 の研究結果と考察は以下の通りであった。

C-1 . 分担研究 1: 潜在保健師・看護師の産業看護職としての就労可能性および研修に

関するニーズ調査

令和 5 年 7 月 28 日にインターネット調査の配信を開始し、8 月 17 日にスクリーニング調査の回答者数が 260,000 人に達したため、調査を終了した。このうち、本調査の対象となった保健師は 253 人、看護師は 508 人であり、この 761 人を対象総数として分析を行った。

産業看護職としての就労意向では、保健師、看護師ともに 80%以上が「産業看護職として就労したい」または「就労条件が合えば、産業看護職として就労しても良い」と回答しており、潜在保健師・看護師の多くが産業看護職として就労することを前向きに検討していた。また、「産業看護職として就労することは考えていない」と回答した保健師・看護師であっても、その理由として「このアンケートに回答するまで『産業看護職として働く』という選択肢があることを知らなかったから」を挙げたのは 15%程度であり、産業看護職の存在は、潜在保健師・看護師の中でも比較的広く認知されていた。一方、「産業看護職として就労することは考えていない」と回答した理由として、「産業看護職として就労した経験がなく、自分が企業の中でうまく働けるかどうか分からないから」という回答が保健師で 28.9%、看護師で 58.6%あった。また産業看護職として就労する際に重視する福利厚生や勤務条件では、「ブランクがあっても採用してくれる」ことを保健師全体の 87.1%、看護師全体の 90.3%が「とても重視」または「やや重視」しており、また、「産業看護職の業務が未経験でも採用してくれる」ことを保健師全体の 84.2%、看護師全体の 88.9%が「とても重視」または「やや重視」していた。企業や専門機関と協力しながら、産業看

護職という働き方の存在を周知すること、また未経験者のニーズに即した実効性の高い研修プログラムを作ること、産業看護職の人材確保ならびに一定の質の担保をはかる必要があると考えられる。

産業看護職として就労する前に受けておきたいと思う研修テーマについては、26テーマ中24テーマにおいて、保健師、看護師ともに80%以上が「受けておきたい」と回答していたが、14テーマについては、保健師、看護師の少なくとも一方において10%以上が「用語の意味が分からない」と回答していた。そのため、研修プログラムでこれらのテーマを扱う際には、用語の説明も含めた、より丁寧な解説を盛り込む必要があると考えられた。

C-2. 分担研究2: 産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー

一次、二次スクリーニングを行った結果採択された28文献を分析した結果、扱われている産業看護実践能力は、産業看護職であれば身につけておくべき基本的な能力としての「基礎的实践能力」と熟達した産業看護職が身につけている能力または高い成果を生み出すための能力としての「高度実践能力」の2つに分類され、幅広く捉えられていた。

また、産業看護実践能力の範囲は、産業看護活動全般を対象としているものと、メンタルヘルス等の健康課題や健康教育、災害対応などの業務に紐づく産業看護実践に焦点をあてているものが整理された。28文献に示されていた産業看護実践能力を質的に分析した結果、【産業看護職としての基盤】【コーディネーション】【マネジメント】【産業看護活動】の4つのカテ

リーと33のサブカテゴリーが抽出された。コーディネーションやマネジメントといった概念は、保健師の持つコーディネーション機能に近接した機能を果たしている可能性が示唆された。先行研究において、臨床看護師の実践能力として示されているスキルに当てはめることが難しい産業看護実践能力があることも示唆され、臨床看護師とは異なる実践能力を習得する必要があると考えられた。

産業基礎教育における産業看護教育は限定的であるため、新任教育、さらにはOJT(On the Job Training)等の実務経験を蓄積しながらの段階的かつ体系的な教育が求められると考えられた。

C-3. 分担研究3: 中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査

22社の経営者または安全衛生担当者(以下、担当者)がインタビュー調査に参加した。インタビューデータを内容分析の手法に準じコード化し、サブカテゴリー、カテゴリー、および必要に応じて大カテゴリーを生成した。健康づくりの重要性と意義については、【生産性の維持向上による企業存続】ほか6つのカテゴリー、産業看護職活用のきっかけでは、【社員の疾病や死亡】ほか9つのカテゴリー、産業看護職の支援役割については【社員との関係づくりと情報収集のための全員面談】ほか6つの大カテゴリー、支援効果は【社員の健康意識・生活習慣の改善】ほか7つのカテゴリー、産業看護職を活用する上での課題については【産業保健看護職の存在やメリットが知られていない】ほか6つのカテゴリーがそれぞれ生成された。

生産性の向上などの経営的側面だけで

なく社会的責任として健康づくりを重要と考えるとともに、一個人としての社員を大事にしたいという思いから、社員の疾病や健康経営などの社会情勢の中で健康づくりの重要性や意義を認識していた。産業看護職による支援役割としては、社員個人への1次～3次予防レベルの支援に加え、担当者や経営者の理解と自律的活動促進への支援、企業としての健康施策推進支援など、非常に幅広い活動を行っていることが示された。その結果、社員の生活習慣改善・病気離職の防止等のほかにも、職場環境の改善、担当者の負担軽減、経営者の健康意識向上・行動改善等、企業組織への支援効果も見られており、産業看護職が担当者と連携し、企業の健康施策への専門的な助言や経営者への働きかけ等の役割を担ったことがこれらの支援効果につながったと考えられた。加えて、産業看護職には保健指導等の個別支援スキルにとどまらず経営層への関与などの幅広い健康支援活動を期待していた。中小規模事業場での産業保健活動において、産業看護職のより効果的な活用を推進するためには、個人支援のみならず集団・組織への支援を行う産業看護職のコンピテンシーを明確に示し、育成プログラムを通じて質の保証を行う必要性が示唆された。

D. 結論

潜在看護師・保健師の多くが産業看護職として就労することを前向きに検討していたが、「企業の中でうまく働けるかどうか分からない」という回答も多くあったことから、未経験者のニーズに即した実効性の高い研修プログラムを作ること、産業看護職の人材確保ならびに一定

の質の担保をはかることに繋がると考えられた。また、産業保健サービスが十分に行き渡っていないとされる中小規模事業場においても、産業看護職の支援により従業員の健康づくりや企業の活性化につながる事がわかり、文献レビューで明らかになった、産業看護実践能力ならびにコンピテンシーを備えた産業看護職育成の必要性が示唆された。これらの結果を基に研修プログラムおよび教材開発を進める。

E. 引用・参考文献

各分担研究報告に記載

F. 学会発表

1. 中小企業担当者の視点からみた保健師等の支援役割と支援効果－中間報告－，日本産業衛生学会 中小企業安全衛生研究会 第57回全国集会，令和5年12月，北九州

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし