

〔研究報告〕

産業保健活動における健診機関の看護職の役割・機能の拡大に向けた方策の検討

梅津 美香¹⁾ 山田 靖子²⁾ 坂下 緑²⁾ 酒井 信子³⁾ 長谷川 真希⁴⁾ 加藤 小百合⁵⁾
 松久 千花⁶⁾ 北村 直子¹⁾ 山田 洋子⁷⁾ 布施 恵子¹⁾

**Consideration of Strategies for Expanding Roles and Functions of Nurses in Medical Examination
 Institutions Engaging in Occupational Health Activities**

Mika Umezu¹⁾, Yasuko Yamada²⁾, Midori Sakashita²⁾, Nobuko Sakai³⁾, Maki Hasegawa⁴⁾, Sayuri Kato⁵⁾,
 Chika Matsuhisa⁶⁾, Naoko Kitamura¹⁾, Yoko Yamada⁷⁾ and Keiko Fuse¹⁾

要旨

本研究の目的は、面接調査により健診機関の看護職の実践や考えを把握し、調査結果と共同研究者の自施設での取り組み状況の報告を素材に産業保健活動における健診機関の看護職の役割・機能についてディスカッションすることを通じて、社会的に求められる役割・機能の拡大に向けた方策を検討することである。

研究は、健診機関の看護職の実践や考えの把握のための面接調査、面接調査結果と共同研究者の自施設での取り組みを素材にした役割・機能の検討の2つの方法で行った。

面接調査は5施設の看護職(計10名)を対象に行い、保健指導・健康相談と健康診断は、費やしている時間が長く、看護職が重要だと考え、所属施設が期待している業務であった。悩んでいること・困っていることは【専門職の役割を發揮できる体制づくりが必要である】【他部署に活動を理解されていない】などであった。企業が健診機関の看護職に求めていると思うことは【中小企業の健康管理・健康づくりへの支援】【事業所全体の分析結果のフィードバック】などが挙げられた。また、施設所在地域内のこれまで利用のない事業所を看護職が分担して訪問し、看護職が行えるサービスについて情報提供を行うことにより役割の拡大につなげた施設があった。面接調査結果と共同研究者の自施設での取り組みを素材にした研究者間の検討では「看護職の活動のどの部分をアピールするとよいかを検討することが重要である」「所属する健診機関の特徴と利用者である企業の特徴を踏まえて検討する必要がある」「健診機関の看護職全体の能力向上が必要である」などが話し合われた。

役割・機能の拡大に向けた方策としては、企業の産業保健サービスのニーズを引き出すこと、健診機関と企業をつなぐ役割を担う所属施設内の渉外担当者との連携、健診機関とサービス利用企業の特徴・所在地域の特性を考慮すること、看護職の能力向上が重要である。

キーワード：健診機関、看護職、産業保健活動、役割・機能の拡大

1) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学領域 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2) 一般財団法人 総合保健センター General Health Laboratory

3) 株式会社トーエネックサービス TOENEC SERVICE CORPORATION

4) 岐阜県立下呂温泉病院 Gifu Prefectural Gero Hospital

5) 一般財団法人 ききょうの丘健診プラザ Kikyonooka-Kenshin-Plaza

6) 岐阜車体工業株式会社 Gifu Auto Body Co.,Ltd.

7) 岐阜県立看護大学 地域基礎看護学領域 Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

I. はじめに

働く人々の安全と健康に関わる課題として、働き盛り世代の自殺予防を含むメンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援などが社会的に注目されている。メンタルヘルス対策としては平成27年12月よりストレスチェック制度が導入され、両立支援については平成28年2月に厚生労働省から「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省, 2016)が公表された。上記の課題への取り組みも含め、産業保健活動においては、事業主の責任において事業所内の労働衛生管理体制を確立し、その体制の下に労働者に対して産業保健サービスが提供される必要がある。

産業保健サービスは、企業内の産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者、産業看護職など)や企業外労働衛生機関などがその担い手となっている。従業員50人以上の事業所であれば、法的に産業医、衛生管理者の選任が義務付けられており、従業員数が増えるにつれ常勤の産業医、衛生管理者も増えていく。数百人以上の規模になると法的な選任義務はない産業看護職を配置する事業所も増える傾向にある。しかし、平成28年経済センサス活動調査によれば、我が国の民営事業所に勤める労働者のうち59.6%は50人未満の事業所に勤務しており、事業所内に産業看護職がいる可能性が高い300人以上の規模の事業所に勤める労働者は14.6%である(総務省, 2018a)。岐阜県の場合は66.1%および9.2%(総務省, 2018b)と全国平均より小規模事業所に勤める労働者が多く、企業内産業保健スタッフによる産業保健サービスを受けることのできる労働者はより限定されている。

そこで産業保健サービスの担い手として期待されているのが企業外労働衛生機関であり、事業所からの委託により様々な産業保健サービスを提供することが可能で、すべての労働者に産業保健サービスを提供するために果たす役割は大きい。労働衛生機関には、健康診断実施機関(以下、健診機関)、作業環境測定機関、労働者健康保持増進サービス機関などが含まれるが、労働者にとってもっとも身近なのは健診機関と言える。健診機関の看護職は、労働者を対象とした健康診断(以下、健診)の実施および依頼のあった一部の事業所に対しては健診後の保健指導の実施などを中心に関わってきている。健診機関所属の看護職である共同研究者らは、健診機関の看護職が事業所(特に中小規模

事業所)のメンタルヘルス対策や健康教育などの適切な企画・実施といった産業保健活動にも関わることができれば、働く人々の健康の維持・増進に大きく貢献できると考えていたが、そのための方策がわからない状況にあった。そこで、実践現場である現地側の看護職と大学教員が看護サービスの改善・質の向上に向けて共に課題に取り組むことを趣旨とする「岐阜県立看護大学共同研究事業」の一つとして検討を開始した。現地側である健診機関所属の研究者の実践内容を共有した結果、企業側から健康相談や特定保健指導など、産業保健活動の一部のみを依頼され契約していることが多く総合的な対策にまで踏み込めないというジレンマがあることや、保健師として保健指導だけではなくさらにもっと何ができるかという課題があることが把握された。また、企業が健診機関の看護職に求めていると思うこととして、費用対効果を示すこと、産業保健活動における多様かつ総合的サービスという意見が出た。

なお、健診には労働者を対象としたものだけではなく児童生徒や住民などを対象とした様々な種類の健診がある。公益社団法人全国労働衛生団体連合会(以下、全衛連)が行う労働衛生サービス機能評価を受けて優良施設と認定された施設が、国内では142施設、岐阜県内には3施設あるが(平成30年6月現在)、それ以外にも多くの健診機関が存在する。健診機関の看護職が行う産業保健活動についての調査研究は、全衛連加盟機関の看護職を対象としたものが多く(池田ら, 2016; 中谷ら, 2008)、それ以外の施設も含めた健診機関の看護職による産業保健サービスに言及したものは確認できなかった。これらから各健診機関の産業保健サービス提供の重要性の認識は、かなり異なることが推察される。また、健診の実施方法も施設内で行う方法と検診車等で施設外へ出向いて行う方法があり、健診機関により両方を実施している場合とどちらか一方のみの場合と様々である。

以上より、事業所規模に関わらず、すべての労働者に必要な産業保健サービスを提供するという社会的ニーズに対応できるように、各健診機関の特徴もふまえて、健診機関の看護職が担う役割・機能の拡大に向けた方策を見出していくことが必要であると考えます。

本研究の目的は、面接調査により健診機関の看護職の実践や考えを把握し、調査結果と共同研究者の自施設での取り組み状況の報告を素材に産業保健活動における健診機関

の看護職の役割・機能についてディスカッションすることを通じて、社会的に求められる役割・機能の拡大に向けた方策を検討することである。

II. 研究方法

1. 用語の説明

本研究において、産業保健活動とは労働者および事業者が産業保健の目的を達成するために行う活動であり、産業保健活動を進めるにあたり産業保健の専門職や専門機関により提供されるサービスが産業保健サービスである。

2. 研究期間および研究実施体制

研究期間は平成26年4月～平成29年3月であり、データ収集期間は平成27年2月～平成29年2月であった。

研究実施体制として、現地側の研究者は2名から始め研究を遂行する過程で目的に賛同した看護職が加わった。現地側の研究者は、研究計画作成や面接調査に参加し記録作成などの役割を担い（面接調査実施時期までに参加した研究者のみ）、検討会にて討議に参加した。そのうち健診機関所属の研究者1名は自施設での取り組み状況を検討会の場で報告した。大学教員は3名から始め2年目より1名が加わり、面接調査対象施設との連絡調整、文書の準備などを行い、面接調査を実施し記録作成や分析を担当した。また、研究者間の検討の場を設定し自らも討議に参加するとともに、討議記録を作成し分析を担当した。

3. 健診機関の看護職への面接調査

調査は、平成27年3月～平成28年3月の期間に実施した。調査の目的は、健診機関の看護職の実践や考えを把握し役割・機能の検討の素材とすることである。さらに、調査を通じて研究者らが健診機関の看護職の活動への理解を深め視野を広げることも意図した。

1施設目は研究開始1年目の本学共同研究事業の「共同研究報告と討論の会」にて、本研究課題に関心があるとの申し出があった看護職の所属施設であった。結果を研究者間で共有し、次の調査対象施設の選定方法について検討した。対象施設については、健診部門に専属の看護職が配置されており、ある程度の健診実績を有する施設から候補を選びたいと考えた。しかし公表されている健診機関一覧はないため、被用者保険である医療保険者で被保険者数の多い全国健康保険協会の生活習慣病予防健診実施機関、公立学校共済組合の人間ドック補助事業実施機関の岐阜県内

施設を確認した（いずれも公表されている）。これにより、医療機関の併設健診機関、医療機関内の健診担当部門、独立した健診機関など岐阜県内の46施設がリストアップされた。さらに人間ドック学会機能評価認定施設、日本総合健診医学会優良認定施設、全衛連労働衛生サービス機能評価事業認定施設の岐阜県内施設を把握した（いずれも公表されている）。46施設のリストより調査対象として研究者らが関心をもった数施設を候補に挙げ、分担してホームページから各施設の情報を把握し、各施設の特徴や沿革などから調査対象施設として関心の有無や理由について提示した。これらを研究者間で共有し話し合う過程を経て、調査対象の4施設を決定した。内訳は、最初に申し出のあった1施設も含め医療機関の併設健診機関1施設、医療機関内の健診担当部門2施設、独立した健診機関2施設であった。これら5施設の計10名の看護職が面接調査の対象となった。

調査項目は、健診機関所属の共同研究者2名の実践内容について研究者間で共有した結果も踏まえて決定した。項目は、産業保健サービス提供に関して①業務の実施状況、②費やしている時間が長い業務・重要だと考えている業務・所属施設が期待している（と回答者が思う）業務、③担当した企業に対し良い活動ができたと思われる事例、④悩んでいること・困っていること、⑤やりたいと思っているができていないこと、⑥企業が健診機関の看護職に求めていると思うことなどである。①②については業務の一覧表を示し実施の有無について尋ね、費やしている時間が長い業務、重要だと考えている業務、所属施設が期待している業務についてはそれぞれ上位3位まで選択し回答してもらった。

面接は、対象施設を訪問して約30～60分かけて実施した。対象者が複数の場合はグループ面接とした。2～3名の面接者の中に現地側の研究者と大学教員の双方が含まれるように調整したが、1施設は調整できず大学教員2名で実施した。面接担当者が、聞き取った内容から面接記録を作成した。面接記録のデータは、調査項目に沿って整理し、③については要約した。④～⑥については、内容を要約した上で類似するものは集約し表題をつけた。

4. 社会的に求められる役割・機能の検討

研究者間の役割・機能の検討会は、平成27年2月～平成29年3月の間に計10回行った。第1回～第9回の検

討会の内容は逐語録を作成しデータとし、各回の検討会での主な検討事項、参加者を整理した。自施設での取り組みを検討の素材とすることについて申し出のあった健診機関所属の研究者1名が、検討会および岐阜県立看護大学「共同研究報告と討論の会」において報告した内容をデータとした。なお、この研究者の自施設での取り組みの内容・方法については研究者が自施設での職務として計画実施したものであり、本研究の方法に含まれるものではない。

5施設の面接調査結果がそろい、共同研究者の自施設での取り組みにおいて一定の成果が出た時点以降に、健診機関の看護職の役割・機能の拡大に向けた方策について研究者間で検討を行った(8回目および9回目の検討会)。逐語録から①健診機関の看護職が事業所に提供できる可能性のある活動、②役割・機能の拡大に向けた方策について話し合った部分を抽出し、話し合った内容に沿って要約した。②の要約は、類似性に沿って集約し、方策として短文で表現した。

Ⅲ. 倫理的配慮

対象者へは研究協力は自由意思に基づくもので拒否をしても不利益はないこと、同意後一定期間内の撤回を保障し、所属機関、対象者の匿名性・プライバシー確保のため、結果の公表の際には特定されないように加工することについて書面と口頭にて説明し書面にて同意を得た。本研究は岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認を得た(承認年月:平成26年9月、承認番号:0117)。

Ⅳ. 結果

1. 健診機関の看護職への面接調査

面接調査は、5施設の看護職に対し行い、3施設は1名の看護職、1施設は3名、もう1施設は4名の看護職が対象となった。回答者の職種は保健師9名、看護師1名である。看護職としての経験年数は6～40年、現所属施設での経験年数は1～13年であった。

1) 業務の実施状況

「年間の業務計画作成・各種統計作成・業務報告」(以下、年間計画作成・報告)、「健康診断(企画・実施・事務処理等)」(以下、健康診断)、「保健指導・健康相談」、「健診機関内外との連絡調整」については全施設が実施、「集団健康教育(労働衛生教育も含む)・健康づくり活動」(以下、健康

教育・健康づくり)4施設、「メンタルヘルス活動」については3施設が実施していた。

2) 費やしている時間が長い業務・重要だと考えている業務・所属施設が期待している業務

費やしている時間が長い業務は、7名が「健康診断」を1位に挙げ、4名が「保健指導・健康相談」を1位に挙げた。内1名はどちらも1位と回答した。その他に2位、3位で挙げた業務は「年間計画作成・報告」、「健康教育・健康づくり」、その他の業務として、体制づくりに関する事務作業や外部業者との調整であった。重要だと考えている業務は全員が「保健指導・健康相談」を1位に挙げた。このうち2名は「健康診断」についても1位として回答した。その他に2位、3位で挙げた業務は、「年間計画作成・報告」「健康教育・健康づくり」「メンタルヘルス活動」であった。所属施設が期待している(と回答者が思う)業務は、6名が「健康診断」、2名が「保健指導・健康相談」を1位に挙げた。内1名はどちらも1位に挙げた。また2名は回答がなかった。その他に2位、3位で挙げた業務は、「健康教育・健康づくり」、「メンタルヘルス活動」「職場巡視・職場巡回・職場訪問」であった。

3) 担当した企業に対し良い活動ができたと思われる事例

良い活動ができたと思われる事例として、5施設から7事例が語られた。

(1) 事例1

従業員数の多い事業所では、特定保健指導のために事業所に出向いて指導を実施する。事業所からの求めにより、集団がどのように変化したか分析した結果報告も提供している。それによって継続的な委託につなげる目的もある。継続的に関わることで関わりも深まる。

(2) 事例2

ある事業所については、事業所の要望に基づき、結果説明を受診者ほぼ全員に実施している。健診結果から、生活習慣の改善が必要と思われる人については、本人の生活状況などを聞いたうえで、本人の生活に合った改善方法の提案を行っている。また、健診結果が著しく悪いなど、事業所内の専門職による継続的な支援を要すると判断する場合は、事業所への健診結果のデータ報告の際に、そのような受診者がいる旨を併せて報告し、継続的な支援を依頼している。

(3) 事例3

ある事業所からは、健康支援、特定保健指導、再検査の3項目の実施について依頼が来る。事業者はとても積極的であり、要精密検査の判定を受けた対象者の半減、特定保健指導の対象者の大幅な減少という効果が出た。

改善している要因には、事業所担当者の力の入れ具合がある。事業所担当者へは、保健師が、健康相談や二次検査の担当者への連絡をするので、状況について全体の報告を行い「次はどうしましょう」と働きかけている。その他、夜勤時に菓子パンを配っているようだったら「ちょっと控えませんか」など改善について提案する。

(4) 事例4

ある団体の職員に絞って、ここ数年健診後の保健指導に取り組んでいる。当初は全員を対象にしていたが、今年からはハイリスク者を対象にしている。関わりを記録に残しているので、前年に話したことや継続して取り組んでいることについて指導ができる。中々改善できなかった人が改善してきたりする様子もみられる。継続をしていることで信頼関係も生まれ、禁煙成功者もいて、効果が出ていると思う。

(5) 事例5

医療保険者から、糖尿病治療中でコントロール不良者を対象に事後指導も合わせて行ってほしいという依頼があった事業所で、対象者をデータから選定し、2～3年栄養指導と保健指導を続けている。6ヶ月間経過を追っている。最初は嫌々そうだった人も、少し心を開いてきたかなと思うこともある。対象者との手紙のやり取りの内容を会話形式で返事をもらう形にしたら内容が濃くなってきたと感じている。

(6) 事例6

保健師が3名1グループの計4グループに分かれ、これまで健診の利用が無い施設所在地域内の企業を訪問した。事前アポイントをとらずに訪問し、健診センターの資料等を渡して、先方企業の担当者の時間があれば話をした。資料を渡しただけのところもある。140か所訪問し、施設を知らないという事実や、併設の病院も知らないという現状を皆で感じた。訪問してみて、こういうところがあったのか、どうやったら健診の申し込みができるのかなど、逆に関心を持ってくれた企業の担当者もいた。「今までずっと不自由していたのでここで受けよう」といった反応もあり行って良かった。成果として、訪問した企業から電話がか

かってくることが多くなり、健診委託等につながっている。訪問した先々から「来年お願いします」という依頼があり成果が出た。

(7) 事例7

施設の母体団体職員の健診を行っており、若い職員の場合は検診車で事業所に出向いて実施している。昔から各地域に検診車で出向いて実施するという方法が続いている。地域の特徴だと思う。

4) 悩んでいること・困っていること

悩んでいること・困っていることは、【専門職の役割を發揮できる体制づくりの必要がある】【他部署に活動を理解されていない】【渉外担当者や事業所担当者が特定保健指導について十分に理解していない】【事業所訪問や個別指導をしたいが時間がとれない】【特定保健指導のフォローアップの割合の低下や指導を断る対象者の増加に悩んでいる】【繰り返し特定保健指導の対象者になる人にはどのように関わったらよいのかもどかしさを感じる】【結果説明を迅速に行えていない】【看護職の支援が必要な対象者に関わっていない】【検査の基準値が正しいのか受診者から疑問が出ている】【委託機関の限界を感じる】【小規模事業所では健診後のフォローアップについて事業所側につなぐところがない】であった(表1)。なお、【】は表題名を示す(以降、同様)。

5) やりたいと思っているができていないこと

やりたいと思っているができていないこととして、【看護職の能力向上のための教育の充実】【産業保健についての理解を深める活動】【自施設内での禁煙指導】【特定保健指導の受診率の向上に向けた活動】【女性のがん検診の受診者数の増加に向けた活動】【事業所への手厚い支援】【集団健康教育】【事業所の健診結果の分析】【受診者全員への結果説明】【予防から治療・リハビリまで完結した施設での対応】などが、それぞれの施設の現状と共に語られた(表2)。【看護職の能力向上のための教育の充実】について、回答者の一人は「そのため定例のミーティングを行い、そのほかに勉強会や業務検討会を開いている」、別の施設の回答者は「保健指導の振り返りなどは中々できていない。ケース検討の機会は設けた方がいいと思っている」と話していた。

6) 企業が健診機関の看護職に求めていると思うこと

健診機関の看護職に求めていると思うこととしては、【メ

表1 悩んでいること・困っていること

表題	要約
専門職の役割を發揮できる体制づくりの必要がある	保健師の担当業務として保健師でなくてもいいようなこともやっている状況、事務職に渉外担当がない状況なので、まず体制作りからと感ずることもある。体制があつてこそいろいろできるものなので、その体制をいかに作っていかうかということが悩み。(A) 一人の従業員を人材・資源として考えて大切に扱うという会社はこれから増えていくのではないかと感ずる。そういった会社に健診等であつていけるとよいと思うが、施設内の体制の問題がある。(A) 医療保険者側から現状よりも多くの健診を引き受けて欲しいという依頼を受けるが、現状は対応できないでいる。保健師を増員したことから体制づくりができればいずれ対応できるのではないかと感ずっている。(A)
他部署に活動を理解されていない	保健師や看護師が検査実施や結果処理、問い合わせや予約の対応もしており業務量が多い。しかし、他部署からは何をやっているのかわからない、なかなか見えない部署と言われている。(E)
渉外担当者や事業所担当者が特定保健指導について十分に理解していない	特定保健指導について、健診機関内の渉外担当者も事業所の担当者もよく知らないで、一から説明しなければならず、中々協力を得られない。(B)
事業所訪問や個別指導をしたいが時間がとれない	所在地域の保健師は住民の健康管理のための訪問を数多く行つており、地域の保健師から学ぶことも多い。自分たちも事業所を訪ねたり、個別で指導したりしたいが、現状では時間がとれない。(E)
特定保健指導のフォローアップの割合の低下や指導を断る対象者の増加に悩んでいる	特定保健指導の最終フォローアップの割合が低下している。特定保健指導対象者がだんだん減つてきて、改善して減つた人がいる一方で今年は指導を受けないという人も増えてきた。この辺は少し悩んでいる。(E)
繰り返す特定保健指導の対象者になる人にはどのように関わつたらよいのかもどかしさを感じる	特定保健指導の対象者が毎年同じで本人も嫌気がさしているのではないかと感ずると私たちが行きづらさを感じている。どのようにしたらよいのかもどかしさを感じる。(B)
結果説明を迅速に行えていない	健診結果をできるだけ当日に伝えることで事後指導につなげたい。現状は受診から2週間後くらいになつている。次年度から一部の団体職員については当日一部の検査結果の説明ができるようになる。(A)
看護職の支援が必要な対象者に関われない	特定保健指導が中心になつてしまい、それ以外のフォローアップが必要な対象者(尿酸値が高い、治療中だがコントロールが悪いなど)に関われずジレンマを感じる。(B) 定期健康診断で一部項目の省略が可能な35歳未満の対象者に関われない。若年労働者にも血液検査等が確実に実施できるような法整備が必要だと思ふ。(B)
検査の基準値が正しいのか受診者から疑問が出ている	受診者から本当に基準値が正しいのか、「腹囲でなんで俺がメタボとわかるのか」と言われたりする。(B)
委託機関の限界を感じる	委託機関としては限界がある。継続的なフォローがなかなかできない、対象者に提案したことを実行しているかどうかも見えづらい。企業が継続して委託してくれるとは限らない部分もある。企業がどこまで職員の健康を管理しているのか疑問に感ずることもある。個人情報という面から、企業に個人の状態(非常にリスクが高い状態など)を伝えていくことが難しい。健診結果により緊急連絡が必要な場合、企業の担当者を通じて本人に連絡するところや、そこまで求めず「個人だけでいい」というところもある。(C)
小規模事業所では健診後のフォローアップについて事業所側につなぐところがない	小規模事業所では、健診結果のその後のフォローについて会社側につなぐところがない。適切な健康管理をしていない従業員がいる場合、その後何かあつたら企業としてどうするのかと気になる。(C)

*要約の文章後の()内のアルファベットは施設記号を示す。

表2 やりたいと思つているができていないこと

表題	要約
看護職の能力向上のための教育の充実	人の入れ替わりが激しく中堅がない。日々の業務に追われているものの、それに甘んじることなくレベルアップしたいができない。そのため定例のミーティングを行い、そのほかに勉強会や業務検討会を開いている。(C) 保健指導の振り返りなどは中々できないでいる。ケース検討の機会を設けた方がいいと思つている。(D)
産業保健についての理解を深める活動	住民健診の受け入れ件数が最も多いので、産業保健について理解を深めることができずにいる。(D)
自施設内での禁煙指導	健診受診から治療にスムーズに移行できるのが医療機関併設の施設のメリットだと思うが、禁煙外来がないため、希望者には他施設を紹介しているで虚しい。(D)
特定保健指導の受診率の向上に向けた活動	特定保健指導の受診率を40%から60%に引き上げたいが、対象者は何回も対象になつているから受けなれないと言ふ。(D)
女性のがん検診の受診者数の増加に向けた活動	女性のがん検診の受診者数を増やしたい。企業からはがん検診については受診するかどうかは本人が費用負担するので個人の意向と言われている。(D)
事業所への手厚い支援	事業所への手厚い支援。(D)
集団健康教育	集団健康教育。(D)
事業所の健診結果の分析	事業所からの要望に基づき、健診結果を一覧にして提供しているが、それを充実させ傾向の分析も提示したい。(D) 統計・分析において、件数計上はしているが、内容分析ができていない。本当はやりたいが、業務に忙殺されてしまつている。(D)
受診者全員への結果説明	健診受診者全員に結果説明ができるといいとは思ふが、なかなかできていない。一部の団体は全員行うことになつているが、その他は希望による。希望があつても看護職がわの時間がとれないため、あまり積極的にしていないところもある。(D) 出張個別支援。(結果説明) (D)
予防から治療・リハビリまで完結した施設での対応	予防から治療、リハビリまで全て、この施設の中ですべて完結できるといい。(A)

*要約の文章後の()内のアルファベットは施設記号を示す。

ンタルヘルス支援】【スムーズで正確な健診の実施】【中小企業の健康管理・健康づくりへの支援】【健診結果の説明】【保健指導の質】【事業所全体の分析結果のフィードバック】【保健指導による健康状態や生活習慣の改善】【健診を通じた従業員の健康管理への意識の向上】が語られた(表3)。

【中小企業の健康管理・健康づくりへの支援】については、施設所在地域に中小企業が多いことを考慮しての考えであった。

なお、企業が求めているかはわからないが、これから実施したらよいと思うこととして「施設所在地域では、道路工事の関係で工事関係者が特殊健診(振動、じん肺)も含め健診受診することが多い。日本中から工事のために集まっている人々であり、健康管理について振り返ったり指導されたりする機会も非常に少ないのではないかと考えている」といったことも語られた。

2. 社会的に求められる役割・機能の検討

1) 共同研究者の自施設での取り組み状況の報告内容の概要

健診機関所属の研究者の1名より、検討会にて報告のあった取り組み状況の概要は下記の通りである。

自施設の健康診断事業は施設内健診がなく、巡回バス健診のみで、健康診断業務と臨床検査業務が中心で保健活動にまで目を向けていないのが現状である。今までは、健診事後指導や特定保健指導の依頼があるたびに保健師を雇い対応してきた。平成23年に常勤保健師が入社し、産業保健活動の勉強会を健康診断業務関係者に行ったが、広がっていかなかった。しかし、平成26年にストレスチェッ

ク制度(平成27年12月施行)が創設されたことが転機となった。ストレスチェック実施に向けてのシステムづくりのメンバーとして保健師が参加することになり、ストレスチェックの説明のため、渉外担当者と企業へ訪問するなど、企業の健診担当者と話す機会が多くなった。その中で、「健診結果を個人にきちんと説明し、生活改善につなげていかないと毎年健診を行う本来の意味がない」ことを話していった。担当者が必要性を感じ、1社ではあるが健診事後指導が実施できた。しかし、健診事業に追われ保健活動は進まないため、実際に企業の保健活動へのニーズはどれだけあるのか、どういう思いなのかを知るため、企業にアンケートをとることにした。

自施設に健診の委託がある近隣企業を数社選定し、渉外担当者に同行し、企業側の担当者に「健康診断後の保健指導の実施状況や利用希望等」について、説明をしながら聞き取りを行った。「保健指導について詳しく聞きたい、取り入れてみたい」という意見が多く聞かれたが、反面、保健指導の必要性を感じても時間や手間、会社側の許可などを考えると即実行できないのが現状のようにも感じた。また、産業医が積極的に従業員の健康管理を行っているところもあったが、多くは、何もしてくれない、相談もできないなど産業医による保健活動も進んでいないようであった。今回アンケートを実施したのは20社未満と少ないが、保健指導を実施していない企業の多くが保健指導を希望していることや職場の健康管理についてアドバイスを求めていることを知り、もっと積極的に関わる必要性を感じた。また、今回のアンケートをとるにあたって想定していな

表3 企業が健診機関の看護職に求めていると思うこと

表題	要約
スムーズで正確な健診の実施	健診が終わった後に仕事に戻る対象者がほとんどなので、迅速、正確、安全な健診が一番だと思う。(A) スムーズに健診を実施すること。(D)
中小企業の健康管理・健康づくりへの支援	中小企業が多い地域であり、中小企業の健診受診のフォローや健康相談、集団に向けての健康教育、メンタルヘルスも含めて必要だと思う。これらを手厚くする必要がある。(A)
メンタルヘルス支援	メンタルヘルスに関しては、かなり困っている人たちがいるだろうと思う。地域と協力し合いながらサポートできるようになっていくといい。(A) ストレスチェックおよびその後の相談や教育だと思う。(C)
健診結果の説明	個別の従業員および事業所全体の健診結果の説明だと思っている。(B)
保健指導の質	会社として経費をかけて行っている以上、保健指導のクオリティを求められていると思う。(C)
事業所全体の分析結果のフィードバック	要望のあった企業には事業所全体の特定保健指導について詳細に分析した結果を返却している。数値変化だけではなく、意識の変化についてもフィードバックしている。(C) 健診結果からその事業所の傾向を分析し、情報提供する。(D)
保健指導による健康状態や生活習慣の改善	健診結果を基にした生活指導により生活習慣を変えること。(D) 従業員の健康を守るために、保健指導を通してデータの改善、生活習慣の改善を求めている。(E)
健診を通じた従業員の健康管理への意識の向上	健診結果を自らの健康管理・疾病予防に活かすといった従業員の意識の向上。(D)

*要約の文章後の()内のアルファベットは施設記号を示す。

かった成果は、同行してもらった自施設の渉外担当者と企業の健診担当者にアンケートを取る過程で保健活動を丁寧に説明することにより、理解と関心を得られたことである。アンケート結果は自施設内の営業会議で報告し、保健活動のPRなどの協力を快く引き受けてもらうことができた。

2) 検討内容

1～9回の検討会の主な検討事項を表4に示す。検討会では面接調査の実施状況に合わせて結果の共有を行い、第7回以降は共同研究者の自施設での取り組みの経過もその都度報告され、意見交換を重ねた。

8回目、9回目の検討会では、①健診機関の看護職が事業所に提供できる可能性のある活動、②役割・機能の拡大に向けた方策について、下記の意見が出された。①の要約は『』、②の要約は<>で示した。方策は<>で表現した。

健診機関の看護職が事業所に提供できる可能性のある活動については、産業医に関連して『事業所が嘱託産業医を上手く活用できるようアドバイスする、間に入るなど』(8回目)、法的に規定されていることは別として『事業所が産業医に求めている役割のうち、保健師が提供できる内容もあるのではないかと』(8回目)の意見があった。その他に『衛生管理者や作業主任者など、法律で決められている役割が上手く機能できるような支援など、事業所側が求めているニーズに合わせた支援を提供する』(8回目)、健診に関連して『健診の結果をどのように読み、活用したらよいか、事業所や労働者個人に説明する機会をとにかく作る、そこから次の活動につながる』(9回目)、『健診

時の問診など、労働者と直接関わる機会を利用し、健康に関する相談相手として認識してもらおう』(9回目)、『健診結果の返却の際に、相談・問い合わせ窓口となるよう手紙を入れる』(9回目)などの工夫点についての意見があった。また『加入している医療保険者が行うサービスを上手く活用できるように情報提供する』(9回目)が挙げられた。

社会的に求められる役割・機能の拡大に向けた方策としては、9回目の検討会にて「健診機関の看護職の活動を利用者である企業に理解してもらい活用してもらうためには、看護職の活動のどの部分をアピールするとよいかを検討することが重要である」<>「健診機関の看護職の活動はそれぞれの健診機関の特徴によって違いがあり、また、企業が魅力を感じる活動は個々の事業所によって異なるため、所属する健診機関の特徴と利用者である企業の特徴を踏まえて検討する必要がある」<>「健診機関の看護職全体の能力向上が必要である」が意見として出された。「健診機関の看護職全体の能力向上が必要である」については、「健診機関の看護職が自分たちの支援対象者の問題点やニーズを的確にとらえることで、活動の場が広がる」<>「健診機関の看護職の活動はサービス提供でもあるため、対価に見合った質が確保された支援を提供できる能力が必要である」<>「健診機関の看護職は、継続して同じ対象者に関われない、関わる時間が短いといった制約のなかで支援を提供しなければならないため、スキルが求められる」<>「特定保健指導など、毎年同じような保健指導を受けている対象者へ関心をもってもらえるような保健指導ができる」<>ことを含んでいた。

表4 第1回～第9回の検討会における主な検討事項と参加者数

検討会回数	主な検討事項	参加者数(人)
第1回	・「共同研究報告と討論の会」の討議内容の共有と意見交換	4
第2回	・面接調査(施設A)結果の共有と意見交換	6
第3回	・面接調査の対象施設の選定方法	6
第4回	・面接調査の対象施設の選定	4
第5回	・面接調査(施設B、施設C)結果の共有と意見交換	6
第6回	・面接調査(施設D、施設E)結果の共有と意見交換	6
第7回	・共同研究者の自施設での取り組みの報告(経過) ・これまでの面接調査の結果も含めた意見交換	6
第8回	・面接調査(5施設)結果の提示 ・共同研究者の自施設での取り組みの報告(経過) ・役割・機能の拡大に向けた方策についての意見交換	8
第9回	・共同研究者の自施設での取り組みの報告(経過) ・役割・機能の拡大に向けた方策についての意見交換 ・今後の課題	6

その後、自施設の取り組みを検討の素材として提供した研究者自身から岐阜県立看護大学「共同研究報告と討論の会」およびその後の検討会（10回目）にて、成果まで含めた概要が報告された。

V. 考察

1. 健診機関の看護職の実践や考え

面接調査の対象となった健診機関の看護職は、産業保健活動において「年間計画作成・報告」「健康診断」「保健指導・健康相談」を中心に活動していることが確認できた。このうち「健康診断」「保健指導・健康相談」は、費やしている時間が長く、重要だと考えていた。所属施設の期待については、費やしている時間が長い業務、重要だと考えている業務とほぼ同じだったが、これらに加えて「健康教育・健康づくり」「メンタルヘルス活動」「職場巡視・職場巡回・職場訪問」が挙げられており、所属施設から期待されていることを考慮しながら活動の幅を広げていく必要性も感じられた。悩んでいること・困っていることや、やりたいと思うができないでいることは様々であったが、そのような状況の中でできることに取り組んでいる姿も確認できた。また、担当した企業に対して良い活動ができたと思われる事例では、一部の事業所に対しては、事業所担当者と話し合い健診の実施や健診後の保健指導にとどまらず事業所全体の健康レベルの向上に向けた支援を行っている事例が複数認められた。事業所の産業保健活動の課題について、事業所と健診機関で共通認識できれば、看護職の役割・機能も拡大できるのではないかと考えられた。

2. 役割・機能の拡大に向けた方策

役割・機能の拡大のための方策について考察する。一点目として、企業の産業保健サービスのニーズを引き出すことが必要であると考え。ある施設の看護職は、悩んでいること・困っていることとして、委託されなければ労働者にとって必要な支援を行うことができないなど【委託機関の限界を感じる】と語っている。しかし、別の施設では、看護職自らが地域の企業を訪問することで、健診の実施など企業が実は困っていることを引き出し新たな健診の委託につなげていた。健診機関所属の研究者が自施設での取り組みにおいて、アンケート調査のため企業に訪問することで、保健指導を実施していない企業の多くが保健指導を希望していることや職場の健康管理についてアドバイスを求

めていること（ニーズ）を引き出した関わりとの共通性が認められる。企業側の産業保健サービスのニーズは、看護職が企業の担当者に直接働きかけることによって顕在化しており、そのための働きかけの具体的な方法として、施設で実施している産業保健サービスの情報提供や企業のニーズを把握する調査などがあることが明らかとなった。さらに研究者間の検討会では、企業に看護職の活動の中で何をアピールするか検討することの重要性が語られており、この点について、さらに検討を深め具体的な方法の開発につなげていく必要がある。

二点目として、健診機関と企業をつなぐ役割を担う所属施設内の渉外担当者との連携が必要であると考え。先駆的な活動を行っている健診機関においても、よりよい産業保健サービス提供には、渉外職の役割は重要であることが報告されている（森口，2018）。面接調査では、悩んでいること・困っていることとして、【専門職の役割を發揮できる体制づくりが必要である】【他部署に活動を理解されていない】【渉外担当者や事業所担当者が特定保健指導について十分に理解していない】といった施設内の体制や連携の課題が語られており解決すべき課題であることは確かである。今回の健診機関所属の研究者の自施設での取り組みにおいても当初は同様の状況があったが、理解促進の方法として、保健師と渉外担当者がともに所属する健診機関の課題に取り組むこと、企業訪問に同行しその場で保健活動を丁寧に語ることなどが有効であったことが示されており、役割・機能の拡大に向けて、施設内の渉外担当者との連携促進の方法が明らかになったと考える。

三点目として、健診機関とサービス利用企業の特徴・所在地域の特性を考慮することが重要であると考え。本研究では、現在健診機関の看護職が担っている役割・機能にとどまらず、社会的に求められる役割・機能という視点で取り組みを行っている。企業が健診機関の看護職に求めていると思うことでは、現在行っている健診や保健指導の実施に関することと共に、【事業所全体の分析結果のフィードバック】が述べられており、集団アプローチにつながる活動であると思われる。また、面接調査を実施した施設には、施設所在地域の特徴等から自分たちの看護活動の課題を捉えている看護職が複数存在した。さらに研究者間の検討会では、所属する健診機関の特徴と利用者である企業の特徴を踏まえて検討する必要があると話し合った。岐阜県

は全国と比較して中小零細規模の事業所が多く、その中でも圏域により主要産業などが異なるため、健診機関の所在地域の特徴や課題をふまえて、健診機関の看護職の役割・機能の検討をしていくことは重要であると研究者らは考えている。所属する健診機関の特徴、施設所在地域の特徴や課題のとらえ方、とらえた課題への取り組み方法などについて、共同研究で引き続き検討していく必要があると思われる。

四点目として、一点目で述べた健診機関の看護職の活動を企業や所属施設内にアピールしていくためには、看護職の能力向上への取り組みが重要である。面接調査では【看護職の能力向上のための教育の充実】の課題も語られ、定例ミーティングや勉強会、保健指導の振り返りなどの方法が挙がっていた。このように施設内での取り組みも重要であるが、今後は、役割・機能の拡大に向けた方策について、様々な健診機関の看護職が集まり意見交換することも能力向上への取り組みとして効果的ではないかと考える。

本研究は、健診機関所属の研究者である看護職自身の役割・機能への課題認識から始まり、共同研究事業として取り組んできた。現地側の研究者は、面接調査の実施や検討会を積み重ねることで自らの実践を振り返り、考えを発展させ、大学教員は産業保健活動における健診機関の看護職の活動について理解を深めてきた。これらにより、役割・機能の拡大に向けた方策が明らかになりつつあり、今後は方策の検討を継続するとともに、各施設の活動に反映させていくことが重要と考える。

面接調査にご協力いただきました看護職の方々に感謝申し上げます。

本研究は、平成26年度～平成28年度に岐阜県立看護大学共同研究事業として行い、一部は第90回日本産業衛生学会(2017)にて報告しました。本研究に関する利益相反はありません。

文献

- 池田千聖子, 佐伯和子, 平野美千代. (2016). 健診機関に勤務する看護職によるストレスチェックの実施状況と実施への自信. 産業衛生学雑誌, 58(3), 89-99.
- 厚生労働省. (2016). 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン. 2016-03-03. <http://www.mhlw.go.jp/>

file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki-junkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000113625_1.pdf

森口次郎. (2018). 京都工業保健会の取組み. 産業医学ジャーナル, 41(1), 8-11.

中谷淳子, 白石明子, 柴戸美奈ほか. (2008). 企業外労働衛生機関における産業看護職の雇用と活動の実態. 産業医科大学雑誌, 30(2), 167-184.

総務省. (2018a). 平成28年経済センサス-活動調査結果. 2018-08-07. http://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/pdf/k_gaiyo.pdf

総務省. (2018b). 平成28年経済センサス-活動調査結果. 2018-08-07. <http://www.pref.gifu.lg.jp/kensei/tokei/tokei-joho/11111/kohyoshiryo/syoukou-jigyousho/keizaisensasu/h28keisen-katudosokuhou.data/H28kekkanogaiyou-sokuhou.pdf>

(受稿日 平成30年8月27日)

(採用日 平成31年1月9日)

Consideration of Strategies for Expanding Roles and Functions of Nurses in Medical Examination Institutions Engaging in Occupational Health Activities

Mika Umezu¹⁾, Yasuko Yamada²⁾, Midori Sakashita²⁾, Nobuko Sakai³⁾, Maki Hasegawa⁴⁾, Sayuri Kato⁵⁾,
Chika Matsuhisa⁶⁾, Naoko Kitamura¹⁾, Yoko Yamada⁷⁾ and Keiko Fuse¹⁾

1)Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2)General Health Laboratory

3)TOENEC SERVICE CORPORATION

4)Gifu Prefectural Gero Hospital

5)Kikyonooka-Kenshin-Plaza

6)Gifu Auto Body Co.,Ltd.

7)Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

Abstract

This study's purpose was to grasp the practices and views of nurses working at medical examination institutions, as well as to consider strategies for expanding their roles and functions in response to societal demands through discussions about those roles and functions at medical examination institutions in the context of occupational health activities based on interview survey results and reports from co-researchers regarding efforts in their institutions.

The study was conducted using two methods—an interview survey to grasp the practices and views of nurses working at medical examination institutions; and an investigation of roles and functions based on reports from co-researchers about efforts in their institutions and the interview survey results.

We conducted interviews on nurses from five institutions (10 nurses in total), where long hours are spent on health instruction, consultation, and check-ups. Nursing is therefore viewed as essential, and the institutions have high expectations for their work. Among other things, the nurses are worried about or troubled by: “the need of a system where they can fulfill the roles of their profession,” and “other departments’ lack of understanding about their work.” What nurses think the corporations expect from the nurses at medical examination institutions included: “support for health management and promotion at small and medium-sized companies” and “feedback on analysis results of the entire corporation.” At one institution, nurses expanded their role by taking turns in visiting corporations in their region which had never used their services to provide information about the services offered by the nurses. Topics discussed among the co-researchers included: “the importance of recognizing which aspects of nursing activities can be promoted best,” “the necessity of conducting investigation based on the characteristics of the medical examination institutions they belong to and their corporate users,” and “the necessity of improving skills of the entire nursing staff at medical examination institutions.”

As the possible strategies to expand their roles and functions, it is essential to emphasize the needs of occupational health services to the corporations, to cooperate with public relations department staff at affiliated facilities who play the role of connecting medical examination institutions and corporations, to consider the characteristics of medical examination institutions and the corporations who use them, as well as the unique features of the region where they are located, and to improve the nursing skills.

Key words: medical examination institutions, nursing, occupational health activities, expanding roles and functions