

〔資料〕

産業保健活動における健診機関の看護職の役割機能の検討 —看護職の能力向上への取組み—

梅津 美香¹⁾ 山田 真実²⁾ 山田 靖子³⁾ 大場 香澄⁴⁾
山田 洋子⁵⁾ 北村 直子¹⁾ 布施 恵子¹⁾

Examination of the Roles and Functions of Nurses at Health Screening Organizations in Occupational Health Activities: Efforts to Improve Nurses' Competence

Mika Umezu¹⁾, Mami Yamada²⁾, Yasuko Yamada³⁾, Kasumi Oba⁴⁾,
Yoko Yamada⁵⁾, Naoko Kitamura¹⁾ and Keiko Fuse¹⁾

I. はじめに

筆者らは、すべての労働者に必要な産業保健サービスが提供されるという社会的ニーズに対応するためには、企業外労働衛生機関である健康診断実施機関（以降、健診機関）の看護職が従来から行っている健康診断および保健指導の実施にとどまらない、役割機能の拡大に向けた方策の検討が必要と考え、平成26年度から岐阜県内の複数の健診機関や企業所属の看護職等と岐阜県立看護大学共同研究事業の一つとして研究を開始した。平成29年度の時点で、共同研究の結果から、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」「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」の4点が明らかとなった（梅津ら, 2019）。

今後の役割機能の拡大に向けては、健診機関の看護職の能力向上が必須であると考え、平成30年度より能力向上を中心に取り組むことになった。現地側共同研究者によれば、健診機関の看護職は他施設の看護職と交流する機会が少なく、課題と感じている看護活動に関する具体的取組

みなどの情報が得られにくい状況にあった。そこで、県内健診機関の看護職を中心に関連機関（医療保険者等）の看護職にも呼びかけ、対面型の交流会を平成31年3月に開催した。参加者からは「自身だけで活動していると見えてこないことが、今回の交流会参加により発見でき、非常に有意義であった」、看護職の能力向上について「他の健診機関が独自に行っている活動を知る機会があると、自分の業務に生かせ、学ぶこともできる。横のつながりが増えるといい」などの評価が得られた（梅津ら, 2021）。

そこで、令和元年度～2年度の2年間で交流会を数回開催し、看護職の能力向上の方法を検討する計画を立てたが、新型コロナウイルス感染拡大のため対面型の交流には多くの問題があり開催には至らなかった。新たにオンライン等での交流の方法を模索するようになり、令和3年3月に、共同研究の活動とは別に、試行的に健診機関の看護職のオンライン情報交換会を開催し意見交換を行った。参加者の反応から、健診機関の看護職同士や関連機関の看護職間のオンラインでの交流が可能であり情報交換のニーズがあることを確認した。その後の令和3年度～4年度の2年間は、岐阜県内の複数の健診機関の保健師や独立開業している保健師等と大学教員を共同研究メンバーとして取組みを行った。

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) ききょうの丘健診プラザ Kikyoonooka-Kenshin-Plaza

3) 総合保健センター General Health Laboratory

4) 生活習慣病予防塾 Lifestyle-related Diseases Prevention Clinic

5) 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

本論文では、令和3年度～4年度の2年間において、県内健診機関および関連機関の看護職とのオンラインでの交流、県内健診機関の看護職を対象とした活動や課題についての質問紙調査を実施するという一連の過程を振り返ることで、今後の健診機関の看護職の能力向上の取組みの方向性を検討する。

II. 方法

1. 令和3年度の取組み

県内健診機関をリストアップし看護職宛に開催案内文書を送付するとともに、共同研究者間で必要と思われる関連機関の看護職に参加を呼びかけ、オンライン情報交換会を開催した。参加者数、所要時間、交流方法を記録しデータとした。開催後には、参加した岐阜県内の看護職を対象にMicrosoft Formsを用いた参加者調査（無記名）を行い、送信された回答のうち研究協力の同意の得られた回答をデータとし、記述を要約した。調査項目は、情報交換会に参加して、日常の看護活動について気づいたこと・感じたこと、もっと話したいと思ったこと、今、看護活動の中で困っていること・やりたいこと、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や看護職の能力向上について考えていることである。

また、情報交換会開催に向けた共同研究者間での検討の内容をデータとした。

2. 令和4年度の取組み

1) 県内健診機関の看護職を対象とした質問紙調査

県内健診機関（40施設）の看護職を対象（複数の看護職がいる場合は1名が代表して回答）に無記名自記式質問紙調査を実施した。質問紙調査の回答をデータとした。

調査項目は、①健診機関の看護職としての勤務年数、②所有資格（複数回答）、③健診機関の看護職同士で情報交換したいこと、④ウィズコロナ・アフターコロナを意識する現在だからこそ感じる活動上の課題、⑤看護職の能力向上への取組み・現任教育の現状と困っていること、⑥産業保健活動における健診機関の看護職の役割について感じること・考えていることなどである。①②は選択肢、③④⑤⑥は自由記述とした。選択肢の回答は集計し、自由記述は記述内容の意味に沿って要約し分類した。

2) 令和4年度オンライン情報交換会の開催

令和3年度と同様の形で令和4年度オンライン情報交換

会を開催し、参加者数、所要時間、交流方法を記録しデータとした。開催後には、参加した岐阜県内の看護職を対象にMicrosoft Formsを用いた参加者調査（無記名）を行い、送信された回答のうち研究協力の同意の得られた回答をデータとし、記述を要約した。調査項目は、令和3年度と同項目である。

また、情報交換会開催に向けた共同研究者間での検討の内容をデータとした。

III. 倫理的配慮

本研究は岐阜県立看護大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号0294、令和3年9月承認、0318、令和4年11月承認）。オンライン情報交換会の参加者には研究目的を説明した上で、無記名の参加者調査への協力を依頼した。また、情報交換会の案内の際、開催後に参加者調査への協力を依頼すること、調査に協力しなくても情報交換会に参加可能なことを明記した。県内健診機関の看護職を対象とした質問紙調査においては質問紙への回答の返送をもって同意を得たものとして扱った。

IV. 結果

1. 令和3年度の取組み

共同研究者間で現地側共同研究者のコロナ禍での活動状況などを共有し、情報交換会では急速に導入されつつあったオンライン保健指導を取り上げることとした。オンラインでの保健指導の実施状況や難しさ、可能性について意見交換を行った上で、テーマは「これからの保健指導について考える～オンライン保健指導の効果的活用について情報交換しませんか～」と決定した。現地側共同研究者3人がそれぞれ短時間で話題提供を行い、その後、参加者間の情報交換を行うこととした。

令和4年3月にオンライン情報交換会を開催した（90分）。話題提供後、参加者と意見交換を行った。なお、各施設の看護職宛に案内を送付したが、案内を送付した施設の管理栄養士からの参加希望があり、7施設から10人の参加となった（うち看護職7人）。

開催後には、参加者のうち看護職を対象に参加者調査を実施し5人から全項目について回答があり、全員から研究データとすることの同意が得られた。記述の要約（以降<>で示す）は下記の通りである。情報交換会に参加して、

日常の看護活動について気づいたこと・感じたこととして＜総合病院の中の健診部門のため、アプリの活用などしぼりがある。いろいろなアプローチの方法があることが分かった＞＜ツールの選択時に注意する点や情報管理について、同じように悩んだりしていることが分かった。もっと情報交換を行うことで、地域の保健指導の質も向上すると感じた＞＜オンラインでの保健指導に対し、多職種との連携やスタッフ教育など、ハードルが高いと思っていたが、予想外に多くの健診機関で実施されていたので、驚いた＞＜個人情報等の管理において、他の機関では同意書を使用していることを知り、自施設でも検討が必要だと思った＞などの記載があった。

もっと話し合いたいと思ったことは＜オンライン（保健指導）を始めようと思っている機関で、どう進めてよいか困っている点や進めにくく足踏みしている点を聞いてみたかった＞＜実際にオンラインで実施した事例や、配布資料についてももう少し具体的に聞けるとよかった＞＜オンライン保健指導の実施前の準備について、どのような問題があり、どう解決したか＞＜管理栄養士や医師との連携や経年指導対象者への関わり方など、具体的な特定保健指導の方法について知りたい＞などであった。

今、看護活動の中で困っていること・やりたいことは＜健診業務の経験が浅い保健師に対しての研修をどうしたらよいか＞＜保健師のラダーをどう活かしたらよいか＞＜視覚的に伝わりやすい、行動変容につながりやすいツールの作成＞＜減量法等新しい情報に対する適切な助言ができるよう、栄養士ともっと協力していきたい＞＜コロナの影響を受け、慢性的なスタッフ不足、兼務による業務量の多さ＞＜何年も指導の対象者になる人が減らない。どのように関われば良いのか＞などであった。

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や看護職の能力向上について考えていることは、＜特になし＞との回答が1人あり、それ以外の4人からは、役割機能の拡大について＜健診機関の体制などの組織が大きく関わっており、思いや気持ちだけではマンパワーの問題に行き詰まる。看護職だけでは解決できないので、経営層の理解や他職種との連携も必要である＞＜専属の保健師がいない企業や、個人事業等の職員に向けた健康教室等の提案ができることよ＞＜看護師・保健師からの受診勧奨について今後、検討していきたい＞＜健診の意味や必要性を伝え、健診結果から生活に対するアドバイスやサポートの必

要性を見出し関わることは、健診機関の看護職の大きな役割であるとする。当地域には健診機関は少なく、個々の健診機関が背負う責任は大きい＞といった記述があった。看護職の能力向上について、1人から＜自分自身は働きながら学べる大学院などで慢性疾患看護や看護研究についてもっと学びたいと思う＞との記述があった。

2. 令和4年度の取組み

令和4年度は、年度当初に共同研究者間で話し合った際、情報交換会をより有意義なものにするために健診機関の看護職の活動や課題を把握してはどうかという発案があり、質問紙調査を実施し、その結果を踏まえて情報交換会を開催することになった。

1) 県内健診機関の看護職を対象とした質問紙調査

令和4年12月に、40施設に質問紙を送付し、16人から回答があった（回収率40%）。健診機関の看護職としての経験年数は、1年未満1人、1年以上3年未満3人、3年以上5年未満1名、5年以上10年未満5人、10年以上5人、無回答1人であり、5年以上が6割強であった。所有資格（複数回答）は保健師が14人とともに多かった。

健診機関の看護職同士で情報交換したいことは、15人より26件の回答があった（表1）。以降、分類名は【 】で示す。なお、分類や要約の件数が1件の場合は件数を記載していない。情報交換したい内容として、【健診・保健指導に関すること】は＜オンラインでの保健指導やSNSを活用した継続支援＞＜第4期特定保健指導開始に伴い、システム改修などの進捗・今後の予定＞など17件、【能力向上への取組みに関すること】は、＜教育内容（ラダーの有無）＞＜保健指導の質の向上のために行っていること＞など6件、【保健師の業務内容に関すること】、【集団分析に関すること】、【中小企業への保健活動に関すること】であった。

ウィズコロナ・アフターコロナを意識する現在だからこそ感じる活動上の課題については、14人から24件の記述があった（表2）。内容は【オンラインの活用およびそれに伴う問題への対応】8件、【感染対策に伴って生じる問題への対応】2件、【コロナ禍前に行っていた事業や検査項目の再開】2件、【コロナ禍における保健指導の工夫】3件、【感染対策による受診者の健康への負の影響】3件、【受診者の安心・安全のための対応に起因するスタッフのストレス】、【新型コロナウイルス感染症重症化予防のための生活習慣病予防】、【健診・二次健診受診率の向上】2件、【病院受診の促し】、

【必要な知識や技術を身につける機会の少なさ】であった。 組織内専門職との協働)、【話し合い】、【研修参加】12件、【知識共有】、【伝達講習】2件、【自己学習】2件であった(表1)。なお、【研修参加】の内容として、人間ドック健診情報管理指導士(人間ドックアドバイザー)に関する記述が4

表1 情報交換したいこと

n=15 記述件数26

分類	記述の要約
健診・保健指導に関すること	<ul style="list-style-type: none"> オンラインでの保健指導やSNSを活用した継続支援 第4期特定保健指導開始に伴うシステム改修などの進捗・今後の予定 特定保健指導の支援方法の実際 特定保健指導の実施率アップ 特定保健指導実施による効果 連続して保健指導対象になる人への関わり方 保健指導対象者に指導を受けてもらえる声かけの方法 なかなか効果が出ない対象者への対策 健診結果の説明方法 保健指導の状況や課題 健診時に配慮している点 保健指導や禁煙指導外来の現状 社会資源の活用 保健指導のツール 健診結果の判定 受診勧奨(2)
能力向上への取組みに関すること	<ul style="list-style-type: none"> 教育内容(ラダーの有無) 保健指導の質の向上のために行っていること スタッフ教育 コミュニケーションスキル 参加している研修の内容 研修やケースカンファレンスなど、自治体の保健活動との協働事業などへの取組み
保健師の業務内容に関すること	<ul style="list-style-type: none"> 健診機関での保健師の業務内容
集団分析に関すること	<ul style="list-style-type: none"> 健診結果を活かした統計の内容
中小企業への保健活動に関すること	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業への保健活動

*記述の要約()内の数字は記述数を示す

表2 ウィズコロナ・アフターコロナを意識する現在だからこそ感じる活動上の課題

n=14 記述件数24

分類	記述の要約
オンラインの活用およびそれに伴う問題への対応	<ul style="list-style-type: none"> オンラインの活用も考えていく必要がある オンライン面接を取り入れることが未だできていない点 ICTを活用した特定保健指導が求められ、当施設でも取り組んでいるが、対面の場合と同様の支援をするために、どのような点に留意していくべきかを明らかにする必要がある コロナ禍でIT化が進んだが直接会う機会が減り、効果的に特定保健指導等が行えているか不安があり評価が必要 オンライン環境が不十分 オンライン面談で保健指導を実施する機会が増え、対象者の反応が直接分りにくい オンラインでは距離や時間の問題で行えなかった事業所にも保健指導がしやすくなったが、話が一方的になっている気がして、どこまで伝わっているか不安である 操作に手間取ることがあり上手に資料を活用できていない
感染対策に伴って生じる問題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 換気のためドアを閉めず、パーテーションを置いているだけなのでプライバシーの問題がある 一人一人の検査後の消毒にかかる時間・コスト
コロナ禍前に行っていた事業や検査項目の再開	<ul style="list-style-type: none"> 一部の検査項目が中止・人数制限などが続いていること コロナ禍前に行っていた事業・項目の再開をどうするか
コロナ禍における保健指導の工夫	<ul style="list-style-type: none"> 保健指導時に、食事・運動など、人との距離を取りながら何が良いかなどの提案の内容 共有の資料を用いた指導ができないため、視覚的な指導が行えないこと コロナ禍に伴う対象者自身の活動自粛や制限に対する指導
感染対策による受診者の健康への負の影響	<ul style="list-style-type: none"> 運動量の低下・マスク使用における脳機能の低下 他者との交流、コミュニケーション量の低下による認知面の低下や、精神面への影響リスクを考え、肺活量・認知・ストレス(心的)について、何か指標にできる簡易検査を探している 自粛や地域活動の機会の減少による活動量低下
受診者の安心・安全のための対応に起因するスタッフのストレス	<ul style="list-style-type: none"> 受診者の安心・安全のためと思ってやっていることが、技師側にとってはストレスを感じている
新型コロナウイルス感染症重症化予防のための生活習慣病予防	<ul style="list-style-type: none"> コロナの重症化予防のために、生活習慣病を予防する
健診・二次健診受診率の向上	<ul style="list-style-type: none"> 健診への受診者意識向上 二次受診率の向上
病院受診の促し	<ul style="list-style-type: none"> 病院受診をためらっている人が、安心して受診できるようにする
必要な知識や技術を身につける機会の少なさ	<ul style="list-style-type: none"> 活動する上で必要な知識や技術を身につけていく機会が少なく、新しい情報が入りにくい

件と多かった。能力向上への取組み・現任教育について困っていることの内容は、11人より13件の記述があった。内容は、＜組織内の評価や教育体制を整える必要がある＞＜経験のある看護職の後継者がいない＞＜経験年数の少ないスタッフが多く指導者がいない＞＜経験年数の少ないスタッフが現状の方法でよいかわからない＞＜後輩が入ってこない＞＜後輩指導の方法＞＜組織内で異動してきたスタッフの教育に時間がかかる＞＜業務は覚えるが保

健指導の知識向上までには至らない＞＜研修が少なく情報も届かない＞＜保健指導の研修が少ない＞＜オンライン研修は参加しにくい＞＜健診機関の看護職の役割等が明確でない＞＜職域の受診者の精密検査受診率が上昇しない＞であった。

産業保健活動における健診機関の看護職の役割について感じていること・考えていることは、12人より15件の回答があった（表4）。【対象者自身が健康状態を理解し行動変

表3 看護職の能力向上への取組み・現任教育の現状

n=15 記述件数26

分類	記述の要約
組織内教育体制に基づく教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> 各業務、保健指導内容に関するテキストを各自に配布する他、各業務の教育訓練チェックリストによる教育体制を取っている 教育プログラム（新人、経験者、既卒）にそって教育をすすめる 手順に関するマニュアルはあっても、そのエビデンスまで深く理解するのに時間がかかる 院内のラダー研修への参加
組織内での検討会	<ul style="list-style-type: none"> 業務検討会を月2回実施し、研修の機会としている
組織内での事例検討	<ul style="list-style-type: none"> 事例検討をして指導スキルを共有する 保健師歴が浅いメンバーが多いので、保健師間で事例検討会をする
組織内専門職との協働	<ul style="list-style-type: none"> 全分野の知識が必要なため、分らない疾患や所見があれば、すぐに調べ、画像の確認を専門職と一緒にを行う
話し合い	<ul style="list-style-type: none"> 人数が少なく、経験年数も近いので、特に役割は決めずその都度話し合う。
研修参加	<ul style="list-style-type: none"> 保健指導に当たるスタッフには、特定保健指導に対する外部研修の参加を促している Web研修等も積極的に参加 勉強会の通知が来たら参加している 医療保険者などの研修への参加 人間ドック健診情報管理指導士（人間ドックアドバイザー）の取得（2） 各自で人間ドック健診情報管理指導士（人間ドックアドバイザー）の研修に参加 人間ドック健診情報管理指導士の資格取得と資格更新に向けてブラッシュアップ研修会の参加 研修への積極的な参加 研修会への参加（2） 研修参加
知識共有	<ul style="list-style-type: none"> 知識の共有
伝達講習	<ul style="list-style-type: none"> 院内研修を受けたら伝達講習をする 外部の研修を受けたら伝達講習会を開催している
自己学習	<ul style="list-style-type: none"> どンドン薬が増えてきているので、日々勉強している 自己学習

*記述の要約（ ）内の数字は記述数を示す

表4 産業保健活動における健診機関の看護職の役割について感じていること・考えていること

n=12 記述件数15

分類	記述の要約
対象者自身が健康状態を理解し行動変容につなげることができるような支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> 短い保健指導の時間の中で対象者に自身の健康状況を理解し、生活改善の必要性を感じてもらえる指導を行う 健診の結果をもとに、疾病予防や健康増進の支援をしていく 対象者が自己の健診結果を正しく理解し、行動変容につなげることができるよう、分かりやすい効果的な保健指導を行う
精密検査・再検査が必要な対象者に受診勧奨し健康の保持増進に努められるような働きかけの強化	<ul style="list-style-type: none"> 健診で指摘された部分は放置せず、ぜひ精密検査・再検査を受け、自分の健康と向き合ってもらいたい 精査が必要な人へ受診勧奨をして、健康の保持を伝えていく働きかけが弱い 仕事を理由に精密検査を受けない人がいるため、企業と連携し精密検査を受けるように働きかける
健康を維持し仕事に取り組めるような支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> 健康な状態で仕事に取り組めるようサポートする 働く人が今後も活躍できるよう健康でいられるための手助けをする
産業保健師・産業医との連携・協働の推進	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健師と話し、情報共有を行い一緒に考えていく 当機関の医師が産業医を務める事業所への助言を行う
職場単位で生活習慣病予防に取り組めるような意識づけの実施	<ul style="list-style-type: none"> 職場単位で生活習慣病予防に取り組めるよう意識づけする
働く人の身近な立場の看護職として気軽に声をかけてもらえる関係作り	<ul style="list-style-type: none"> 健診機関の保健師という働く人に近い立場にいるので心身どんなことでも気軽に声をかけてもらえる関係を作っていきたい
施設内で健診業務への理解が不足している	<ul style="list-style-type: none"> 病院併設型なので、院内でも健診業務に理解が少ない
保健指導に重きをおくことができない 特になし	<ul style="list-style-type: none"> 受診者の結果作成、業務改善に追われ、保健指導に重きを置くことが出来ない 特になし

容につなげることができるような支援の実施】3件、【精密検査・再検査が必要な対象者に受診勧奨し健康の保持増進に努められるような働きかけの強化】3件、【健康を維持し仕事に取り組めるような支援の実施】2件、【産業保健師・産業医との連携・協働の推進】2件、【職場単位で生活習慣病予防に取り組めるような意識づけの実施】、【働く人の身近な立場の看護職として気軽に声をかけてもらえる関係作り】などの役割についての記述がある一方で、【施設内で健診業務への理解が不足している】【保健指導に重きをおくことができない】といった役割の発揮に関する組織の現状に言及した記述があった。【特になし】という記述も1件あった。

2) 令和4年度オンライン情報交換会の開催

質問紙調査の結果を踏まえ、共同研究者間で情報交換会のテーマ・内容について検討した。令和6年度より始まる第4期特定健診・特定保健指導にはどの健診機関でも関心を持っていると思われること、対応していくためには必然的に看護職の能力向上も必要となってくることを考慮し、テーマ「スタッフ教育・体制づくり～第4期特定保健指導に向けて～」を設定した。開催時期は令和5年3月下旬とし、話題提供として質問紙調査の概要報告、現地側共同研究者の自施設での取り組み報告を行った後、参加者間の情報交換を行うこととなった。

令和5年3月にオンライン情報交換会を開催した(90分)。話題提供後、参加者と意見交換を行った。8施設から10人の参加があり(全員看護職)、うち1人は情報交換会の開催を知り参加を希望した県外施設の看護職であった。

開催後には参加者調査を実施し(県内施設のみ)、7人から回答があり、全員から研究データとすることの同意が得られた。記述の要約は下記の通りである。

情報交換会に参加して、日常の看護活動について気づいたこと・感じたことは7人から回答があり<新人教育や特定健診・特定保健指導の第4期見直しなど、まだ当施設では相談中の内容について多くのことを聞くことが出来て参考になった><経験年数が短い中で新人教育をしなければならず困っていたが、話題提供者の施設での新人教育を参考にしたい><健診機関で働く保健師のキャリアアップのための研修は少ない><今年保健師に合格した職員の教育を任されたので、話題提供者の話を参考にしたい><当施設では部署異動で健診部門に配置されるため、異動後初めて保健指導に従事した職員が指導を行うため、

プログラムを作り新人指導ができることが理想だと感じた>などであった。

もっと話し合いたいと思ったことは4人から5件の記述があり、<保健指導の具体的な内容や旬な指導方法><アウトカム評価のために施設の健診システム改修をするのかどうか><保健指導に利用している資料や教材を教えてほしい><説明がくどくなりすぎず、専門的になり過ぎず、けれど対象者が理解して実践しやすい食事の指導への工夫><実際の支援の方法を知りたかった>であった。

今、看護活動の中で困っていること・やりたいことは6人から回答があり<保健師に合ったラダーを作ること><保健指導のマンネリ化に対するアイデア><医療機関内の健診部門ならではの兼務の多さ><指導中、対象者を飽きさせず大切なポイントを聞いてもらえるようなスキルを学習する機会が欲しい><経験が浅い保健師同士のため正解が見えず、対象者の変化も見えない>などであった。

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や看護職の能力向上について考えていることは、設問に該当しない記述を除き、3人から4件の記述があり、<保健指導が求められるが、看護師しか勤務しておらず、健診の業務のみで手一杯で、とても指導まで及ばず利用者に申し訳ない><積極的に院外の研修を受け、伝達講習などをして、知識をアップデートすることは重要であるが、健診に関する看護職の勉強会などは機会が少ない><委託された企業毎の健康上の問題点をデータ化できると良いと思うが、健診機関を分散利用している場合一部の従業員のみの状況しか把握することができない。そのため、個々の状況に合わせた対応をしている><企業に連絡する時は、総務の事務担当者に連絡することがほとんどだが、常勤の産業医や産業保健師がいる場合には、直接情報共有できると良いと思う>であった。

V. 考察

令和3年度～4年度の活動は、コロナ禍の中で工夫しながら、健診機関の看護職の交流の方法を探りながら行ってきた。本来であれば令和元年度からの2年間で複数回の交流の実績を積み重ね、能力向上の方法についても検討を進める予定であったが、若干の停滞はあったものの、社会情勢の変化の中でもオンラインを活用することで情報交換会という形での交流の場を作ることが出来たと思われる。県

内健診機関の看護職の質問紙調査においては、ウィズコロナ・アフターコロナを意識する現在だからこそ感じる活動上の課題として、導入が急速に進んだオンラインの活用およびそれに伴う問題への対応や感染対策に伴って生じる問題への対応、コロナ禍における保健指導の工夫などが挙がっていた。健診機関や看護職を含むスタッフが試行錯誤しながらコロナ禍での活動に取り組み、その後の感染症法上の位置づけの変更を視野に入れ、コロナ禍前の活動にどのように戻していくか課題を感じていることがうかがえた。

オンライン情報交換会の参加者調査では2回とも日常の看護活動について気づいたこと・感じたこと、もっと話し合いたいと思ったことの記述があり、質問紙調査では26件の情報交換したいことが挙がったことから、情報交換のニーズがあることが改めて確認できた。令和3年度の情報交換会の参加者調査では、オンライン保健指導はハードルが高いと思っていた参加者が思ったより多くの施設で導入されていることを知る機会となったことやツールの選択時に注意する点や情報管理について他施設も同様の悩みがあることを理解する機会となったことなどが記載されており、オンライン保健指導について具体的に考える場となったことが確認できた。課題もあるが、新たな保健指導の方法の確立に向けて看護職の相互研鑽の場になっていたものと考えられる。保健指導については県内健診機関の看護職の質問紙調査結果にも示されたように、令和6年度から第4期特定健診・特定保健指導の見直しがあることも含め関心が高く、今後もテーマとなると考えられる。

令和4年度については、スタッフ教育・体制づくりをテーマとした。同年度の県内健診機関の看護職の質問紙調査の結果では、能力向上の取組としては、【研修参加】が最も多く、特に人間ドック健診情報管理指導士（人間ドックアドバイザー）に関する記述が複数あった。この資格は、日本人間ドック学会が特定保健指導をする側の知識・指導技術のレベルアップと標準化を目指し創設したものであり、資格更新に向けて研修受講が必要である。このように継続的な研修受講により、能力向上に努めている看護職の姿が確認できた。また、【組織内教育体制に基づく教育の実施】を行っている施設もあったが、困っていることとして、＜組織内の評価や教育体制を整える必要がある＞＜経験のある看護職の後継者がいない＞＜経験年数の少ないスタッフが多く指導者がいない＞といった内容も挙がっており、必ずし

も組織内での教育体制が整っていない施設も多いと推察された。情報交換会の参加者調査でも、研修等の参加はあるものの所属機関内の教育体制が十分ではないと感じている意見が複数あった。また、看護活動において困っていること・やりたいこととして＜保健師に合ったラダーを作ること＞という意見もあった。組織内に看護職者のラダーが設定されていても、健診部門に所属する看護職には合っていないといった背景が存在する可能性がある。

以上より、今後の看護職の能力向上への取組みとして、健診機関の看護職が互いに学びあえるような機会の提供を継続することが必要であると考えられた。さらには交流することが相互研鑽となる可能性があることから、SNSを活用した情報発信等、情報交換会以外の場でも自主的に情報交換することで能力向上につなげていけるよう看護職のネットワーク化を推進することが重要であると思われる。さらには、ネットワーク化を推進することで、例えば、教育体制の整っていない施設も含め、合同での看護職の教育実施等につながる可能性も考えられる。そのためには、実践現場の看護職と大学教員が対等の立場で取り組む大学の共同研究事業を通じて、現地側共同研究者も含め中核となる人材を育成していく必要があると思われる。辻本ら（2020）は、医療機関の健診部門内で、個々の保健師の力量形成において、保健指導は「自分たちが中心」に行うという主体性の意識づけを行うことで自覚を持って各々が活動したと報告している。健診機関内での保健師の力量形成についての報告であることから、本研究活動にそのまま当てはめることは難しいが、情報交換への主体的な参画により、組織内外の活動の中心は自分たちであるという意識をさらに高め、中核となる人材の育成につなげていくことは可能であると考えられる。これまで主に共同研究者が話題提供者となる形で情報交換を行ってきたが、参加者がより主体的に情報交換会に臨めるように、自らもテーマに対する情報提供者となる形での開催の工夫について検討を進めたい。また、1回1回の情報交換会が、参加者のニーズに沿うものであることを念頭に企画内容を検討する。現状では年1回の情報交換会開催となっているが、方法を工夫し、1年に複数回の開催を目指す。オンラインの開催が続いたが、参加者間の個人的なつながりには発展しにくいという欠点があり、対面開催も取り入れることが有効ではないかと考える。

健診機関の看護職の役割機能については、質問紙調査

において12人から回答があったが、そのうち1人の回答は特になしであった。記述された中には、産業保健師・産業医との連携・協働を進めていく、職場単位で生活習慣病予防に取り組めるよう意識づけするなど、職場との協働を視野に入れた前向きな回答が見受けられた。情報交換会の参加者調査では、役割機能の拡大に向けて組織内の理解や連携の必要性、所在地域における健診機関の責任に言及する意見があった。このように健診機関の看護職の産業保健活動が発展していくことで、我々が目指すすべての労働者に必要な産業保健サービスが提供されるという社会的ニーズに応えることができるようになると期待したい。

本研究にご協力いただきました看護職の皆様には感謝いたします。

本研究は、岐阜県立看護大学共同研究事業として令和3年度～令和4年度に取り組んだ研究の一部である。該当する利益相反はない。

文献

- 辻本直美, 田村拓也, 小嶋麻美ほか. (2020). 特定保健指導実施率向上の取り組みと組織作り. 人間ドック, 35, 552-561.
- 梅津美香, 山田靖子, 坂下緑ほか. (2019). 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. 岐阜県立看護大学紀要, 19(1), 111-121.
- 梅津美香, 布施恵子, 山田洋子ほか. (2021). 産業保健活動における健診機関の看護職の役割機能の検討. 共同研究事業報告書, 令和2年度, 14-17.

(受稿日 令和5年8月24日)

(採用日 令和6年1月4日)