

〔教育実践研究〕

「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（第2報）

—効果的指導の実現に向けて—

梅 津 美 香      北 村 直 子      奥 村 美 奈 子      田 中 克 子  
小 田 和 美      古 川 直 美      岩 崎 佳 世      小 野 幸 子

**What Have Students Learned through Occupational Nursing Practice? Part 2:  
The Realization of More Effective Support to the Students**

Mika Umezu, Naoko Kitamura, Minako Okumura, Katsuko Tanaka,  
Kazumi Oda, Naomi Furukawa, Kayo Iwasaki, and Sachiko Ono

I. はじめに

平成12年度の開学以来、平成14年度から始まる3年次の成熟期看護学領域別実習に組み込まれる「労働の場における看護」（産業看護）実習（1学年80名必修）の環境整備に取り組んできた。その一環として「労働の場」で看護活動を展開している看護職者とのネットワーク作りに努め、平成13年度から開始した共同研究活動等を通じて関わりを深めてきた<sup>1,2)</sup>。

しかし現在の法制度上、医師とは異なり、事業所に保健師、看護師等看護職者を設置する義務はないため、保健師あるいは看護師が所属し看護活動を行っている事業所は、限られた大企業にすぎない。また、看護職者が居たとしても、一人で活動していることが多く、実習受け入れの際は通常業務を調整し実習対応に専念せざるを得ず、負担が大きい。初年度の平成14年度には実習施設として1事業所しか依頼することができなかったため、その1事業所に1グループ13～15名、1日間、計6回の実習を担当してもらうこととなり、先方にとって非常に大きな負担となった。平成15年度は、実習施設の負担の軽減および実習学生の学習内容の広がりを目指し、実習事業所を増やすことに努めた。結果として前述した共同研究等を通じて培ったネットワークも役立ち、3施設を増やすことができた。成人にとって労働という営み

は、人生の中で重要な位置を占め、労働と健康に関わる看護活動を学ぶ実習はきわめて重要であるとの考えから、さらなる実習環境整備に向けて平成15年度の実習学生のレポートを分析し、学習の中心的課題と今後の方向性を整理した<sup>3)</sup>。

そこで示された実習方法の改善は以下の3点である。

①具体的な看護場面を見学できる機会をつくる。あるいは具体的な題材をもとに必要な看護を考え討議する場を設定する。②1グループの学生数を減らし10人未満とする。③各々の「労働の場」で行われていた看護活動についての学びを実習の具体的目標の援助の視点にフィードバックしながら学内で統合する機会を設定する。平成16年度よりこれらを実現することができた。「労働の場における看護」実習の日数を3日間に増やし、1グループ4～9名で、1日は産業保健推進センターや労働衛生機関など事業場外の産業保健活動サポート機関において、もう1日は事業所で実習し、残りの1日は、学内において各々実習で学んできたことを共有する時間を設けるプログラムを組んだ。そのために実習事業所を6事業所に、サポート機関として産業保健推進センターや労働衛生機関といった新たな実習場を増やした。

並行して、平成16年度からの領域別実習のプログラム変更を考慮し、実習施設の看護職者とともに「労働の

場における看護」の教育体制づくりを検討する会を、平成15年度末に開催した。その後も年1回、実習等がすべて終了した年度末の1～2月の開催を続けている。第1回目の平成15年度検討会では、平成15年度領域別実習（労働の場における看護）の学生レポートを分析した結果を素材に、実習受け入れ施設の看護職者（参加者）間の情報交換および教育への関わり方等についての有意義な討議を行うことができた<sup>4)</sup>。第2回目の平成16年度検討会では、実習施設の看護職から実習についての意見を述べてもらい討議した<sup>5)</sup>。その討議記録を分析し、実習施設の看護職者および教員の役割について整理した<sup>6)</sup>。

以上述べてきたように、平成16年度からの実習プログラムの改善により一定の実習環境整備は達成できた。次段階としては、効果的指導の実現に向けた取り組みが必要である。実習施設の看護職者との検討会からは看護職および教員の役割を明らかにしたが、さらに指導上の強化点を明示したいと考え、実習における学生の看護活動についての学びの分析に取り組んでいる。

「労働の場における看護」実習では事業所とサポート機関の2種類の実習施設で実習を行っているが、今回は事業所における学生の学びを分析した結果を報告したい。目的は、「労働の場における看護」実習の中で、事業所実習での学生の学びを実習記録の分析から明らかにし、そのことにより効果的指導の実現に向けた資料を得ることである。

## II. 実習事業所と主な実習内容

実習事業所は、平成16年度においては全6施設、製造業5施設、運輸・通信業1施設であった。1事業所における実習学生の人数は1グループ4～9名であり、年間の実習回数（グループ数）1回が2施設、2回が1施設、3回が3施設であった。実習事業所の看護職者数は、4施設が1名のみ、1施設は2名、1施設は保健部門には看護師1名さらに併設診療所に看護師が複数名所属していた。常勤産業医がいる施設は2施設、それ以外の4施設は非常勤産業医であった。

実習内容は、事業所の状況により若干異なるが、主として下記内容が含まれる。1) 工場見学など作業環境・作業態様を健康との関連で理解できるような見学会の

設定、2) 事例検討・労働衛生保護具の着用・看護活動の見学などの具体的看護活動を体験的に理解できるような機会の設定。事業所によっては、従業員への保健指導を学生が実施する場合もある。

1) については、ある事業所では、有害物質使用職場で局所排気装置等の見直しによる改善事例（写真入り）が、その職場に掲示してあり、学生はそれを見ることで作業環境・作業管理について具体的に理解することができた。また、5施設については工場内の従業員用食堂で学生も昼食を摂り、献立へのカロリーや塩分量の表示、カフェテリア方式の食堂ではヘルシーメニューとして健康面に配慮した食事のモデル的組み合わせの提示など、様々な工夫を知ることができた。

2) については、クリーンルーム内での作業がある事業所では、防塵服を着用する機会があり、着脱のわずらわしさ、マスク等の着用による息苦しさなどを学生自ら感じ、このような防塵服を着て作業する人びとにどのような看護が必要か考える機会となった。事例検討では、うつ病等で休職していた従業員が復職する事例など、その事業所で看護師・保健師としてどのような対応を行うか数人ずつのグループワークを行い、意見交換する機会があった。保健指導については、昼食時に戻ってくる従業員に対して学生が簡単なインタビューをする、あるいは事前に健康診断結果の情報を見て高脂血症、貧血の所見のある従業員に保健指導用のパンフレット等を準備し、実際に学生が2～3名で担当し指導するケースもあった。

## III. 研究方法

### 1. 対象

研究協力の同意が得られた平成16年度実習学生79名の事業所実習記録中の労働と健康の相互関連性から見て事業所に必要な看護活動について考察した記述を対象とした。この記述は、事業所に必要な看護活動について考察しているので、必ずしも実習事業所で行われた活動そのものではなく、不足していると学生が捉えた活動も含まれる。

### 2. 分析方法

1で研究対象とした記述を研究者3名で繰り返し読み分析方法を検討した。学生の記述内容は多岐に渡っていたが、主として、事業所に必要な看護活動を行う「看護

職者としての姿勢」および「展開方法」であることで意見が一致した。そこで「看護職者としての姿勢」および「展開方法」についての記載がある記述部分を抽出した。抽出した記述は文脈ごとに区切り、計 190 記述が分析対象となった。

分析対象とした記述を要約しデータとし、「看護職者としての姿勢」および「展開方法」の各々について、意味内容から 3 名の研究者で分類し、表題をつけた。分類、

表題の命名に際しては 3 名の研究者で意見が一致するまで繰り返し検討した。

### 3. 倫理的配慮

記録を研究に用いることについて、実習終了後に、研究目的、個人のプライバシーを保証すること、承諾の可否が成績に関与しないことを文書および口頭で説明し、依頼書を配布し書面にて同意を得た。

表1 労働の場における看護で必要とされる「看護職者としての姿勢」

大分類	小分類	記述例（要約）
従業員との関係性	日々の活動の中で従業員との信頼関係作りに努める	労働者からの実現が困難な提案を聞き改善方法を一緒に模索していく中で看護職と労働者の間で信頼関係を形成する 労働環境・労働態様についての労働者の意見を対策に反映できるように日ごろから問題があったら即座に対応するなど労働者との信頼関係を作る
	一緒に考える姿勢で従業員と向かい合う	気軽に相談してもらえるようになるために共通する問題について一緒に考えているという姿勢で向き合う 自ら健康を守っていかれるように健康意識の変化に向けてその人と一緒に合った方法を考える
	看護者側から従業員にアプローチする	様々なストレスを抱えている人が多く存在しているので向こうから来るのを待つのではなく、こちらから何らかのアプローチをしてメンタルヘルスケアを行う 労働者のストレスや心の問題について、訴えを待つだけではなく働きかけをしていくことにより、早期発見する
	傾聴する姿勢を持つ	労働者がストレスや悩みを言うことで心が落ち着いたり楽になるように傾聴し寄り添う
活動目的	安全で健康的に働けることを考え続ける	安心して働くことのできる職場にしていけるために常に問題意識を持ち、対応する 働く人々が安全で健康的に仕事できるかを考え続ける
	予防的な視点を持つ	予防的な視点をもち有所見にはならないが注意が必要な労働者にも徹底した保健指導を行う 予防的な視点を持って、事故や健康障害を起こさないように工夫する
	労働の場であることを踏まえて従業員に必要な活動を考える	労働することを目的としてその場にいる人々のためにセルフケア能力を高めるために何が必要かという視点をもつ
	個人のセルフケア能力の向上を常に考える	一人一人のセルフケア能力を高めて、健康の維持増進につなげていくかを常に考えながら予防活動を行う
知識・技術	他の産業看護職者と交流し積極的に自らの活動に活かす	産業看護に関わる人と接して自分の事業所に取り入れられるものは取り入れる積極的な姿勢を持つ 他の事業所の取り組みについての情報収集を行う
	多様な健康問題、労働環境・労働態様に対応できる知識と技術を持つ	職業性疾病に対する知識と仕事の内容を合わせて考え、職業が原因となって起こる健康障害を防止する 様々な健康問題を抱えている労働者や仕事内容に対応できる多くの知識と技術をもつ
	従業員のプライバシーを保護する	個人を対象とするときにはプライバシー保護に十分に注意する
立場	従業員個人と事業所双方の利益を考える	会社の経営と労働者の健康被害防止が相反する場合には、互いにとって良いものになるように工夫したり、話をする 事業所の状況、労働環境・労働態様、社員の状況を理解し双方に配慮する
	従業員個人と労働環境・労働態様の両側面から見る	健康で安全に働けるようにするために、対象者自身を見ることと、労働環境・態様の両側面からみる視点を持つ
		健康と労働のどちらにも働きかけることで労働者の生活を支えていく

#### IV. 結果

##### 1. 看護職者としての姿勢

32 データから、13 の小分類（《》で示す）が得られ、さらに類似性に従い【従業員との関係性】【活動目的】【知識・技術】【立場】からなる4つの大分類（【】で示す）にまとめられた（表1）。

###### 1) 【従業員との関係性】

大分類【従業員との関係性】には、《日々の活動の中で従業員との信頼関係作りに努める》《一緒に考えるという姿勢で従業員と向き合う》《看護職者側から従業員にアプローチする》《傾聴する姿勢をもつ》の4つの小分類が含まれる。

###### 2) 【活動目的】

【活動目的】には、《安全で健康的に働けることを考え続ける》《予防的な視点を持つ》《労働の場であることを踏まえて従業員に必要な看護を考える》《個人のセルフケア能力の向上を常に考える》の4つの小分類が含まれる。

《労働の場であることを踏まえて従業員に必要な看護を考える》とは、「労働することを目的としてその場にいる人々のためにセルフケア能力を高めるために何が必

要かという視点をもつ」ということである。

###### 3) 【知識・技術】

【知識・技術】には、《他の産業看護職者と交流し積極的に自らの活動に活かす》《多様な健康問題、労働環境・労働態様に対応できる知識と技術を持つ》の2つの小分類が含まれる。

###### 4) 【立場】

【立場】には、《個人のプライバシーを保護する》《従業員個人と事業所双方の利益を考える》《従業員個人と労働環境・労働態様の両側面から見る》の3つの小分類が含まれる。

《従業員個人と事業所双方の利益を考える》とは、記述例に見るように「会社の経営と労働者の健康被害防止が相反する場合には、互いにとって良いものになるように工夫したり、話をする」ということを指している。

##### 2. 展開方法

158 データから25の小分類が得られ、さらに類似性に従い【健康・労働のアセスメント】【事業所の従業員支援体制の構築・活用】【従業員自らが取り組む健康づくりの促進】【働きやすい環境形成】からなる4つの大分類に分けられた（表2）。

表2 労働の場における看護の「展開方法」

大分類	小分類	記述例（要約）
健康・労働のアセスメント	ケアに必要な従業員を見つけ対応する	健康診断の結果から保健指導が必要な人を抽出しアプローチする 健診の結果や、上司（その事業場）からの情報によりメンタルケアの部分で働きかけが必要だと考えられる人に対して、声をかけたり専門機関につなげる
	緊急性を判断する	医師が居ない時には症状から緊急性を判断する 労働災害発生時に適切な判断を行い対応する
	生活習慣をアセスメントする	健康維持増進に向けて労働者1人1人の健康状態や生活習慣を把握して支援する 健診時の問診や職場での関わりから生活習慣を把握する
	労働環境・労働態様をアセスメントする	従業員とコミュニケーションをはかり労働環境・労働態様の問題・課題を把握し改善する 労働環境・労働態様を専門的視点を持ってアセスメントし必要な健康診断項目を提示する
	再発防止のため発生した労働災害をアセスメントする	起こってしまったことの情報収集・分析をし再発防止に向けて労働環境・態様を改善する 実際に労働災害がおこったときには現場へいき労働状態を確認し、予防のためのアドバイスを行う 労働災害を未然に防ぐために労働環境・労働態様を定期的に点検・見直しする 労働災害が起りにくいように労働環境・労働態様の改善を提案し、労働者、事業所双方にとって良い状態にする
	事業所・職場全体の健康課題をアセスメントする	健康診断の結果から集団の特徴をとらえ健康づくりや疾病予防に努め会社全体の健康意識を高める体制を作る 健康に関するデータを活用し職場ごとの健康問題や特徴をとらえ、健康教育を考える
	健康と労働を関連付けてアセスメントする	健康診断と環境測定の結果をアセスメントして労働者への影響を考える 個々の健康課題と対応して労働環境・労働態様が適切であるように働きかける



表2 労働の場における看護の「展開方法」(つづき)

事業所の従業員支援体制の構築・活用	看護職だけではなく事業所全体で活動する	労働による健康影響とその対策について事業所全体に指導し健康管理を中心に行う 社員1人1人の健康意識向上のために看護活動を看護職だけで行うのではなく事業所全体で取り組めるように働きかける
	管理職が部下の健康をサポートできるように教育する	職場の上司に研修に行くことを紹介したり、労働環境・労働態様の状況について伝える 上司が部下のメンタルヘルスに関心がもてるように働きかける
	事業所外のサポート機関と連携をとる	災害防止のために産業保健推進センターなど外部の立場から見た労働環境・労働態様の改善点を挙げていく 個人で活動するだけではなく会社の健康保険組合や病院や産業保健センターなど他のサポート機関と連携する
	他の専門職、事業所内の関連部門、職場の管理者、家族等と連携をとる	異常の早期発見につながるよう普段から管理職や家族とネットワークを作る 職場での食事について栄養士と連携して関わることにより高脂血症や肥満対策に取り組む 健康問題を抱える労働者が病状悪化せず仕事がつづけられるように上司や人事担当者 と連携し労働環境・労働態様を調整する
	従業員の勤務体制に合わせた医療体制を整える	従業員の勤務体制に合わせた医療体制を整える
	家族も含めた健康教育を行う	本人への健康教育とともに家族を巻き込んだ健康教育を行う
	事業所内の組織・パワーを活用した健康づくり活動を行う	管理職の健康意識を変革していくことで従業員の健康意識も変えていくために健康教室を開いたり、会社全体で運動に携われる機会を増やす 上司に理解してもらい、上司から部下へ浸透するように事業所のパワーをうまく活用する
従業員自らが取り組む健康づくりの促進	健康管理部門・スタッフの活用を呼びかける	健康障害を早期に発見するために、気軽に診療所を利用してもらえるようにPRや呼びかけをする
	健康情報の提供・健康教育を行う	働く人々が自分の健康問題や健康自体に関心を持ち、主体的に解決できたり、健康増進できるように事後措置や健康づくりセミナーを実施する 健康的な食事への意識付けのために食堂に食事メニューのカロリー表示や食事についてのポスターを貼るなどの一次予防を行う
	健康診断を活用して生活を振り返る機会とする	健診などにより自分の健康を見直す機会を作り、健診結果を自分の生活を振り返る場となるように1人1人保健指導をしながら返す 対象者自らが自分と向き合えるように健診結果を前回と比較して見るような場を作る
	健康は自己管理するものであることを従業員に示す	従業員に対し健康は自己管理するものであり看護者はサポート役であることを示す 健康問題が見当たらない人に対しても、健康に働き生活することの意義を知ってもらい、健康への関心や意識をもってもらうように働きかける
	従業員が関心を示す話題を提供して健康意識の向上をはかる	健康レベルが高く、生活習慣において注意すべきところが多い人に対して相手の言い分も聞きながらアドバイスしていき関心を持ってもらい理解してもらいやすいように想像しやすいように話をしていく セルフケア能力を向上させるために興味を持つ話題などで1人1人の意識の向上をはかる
	個別相談に応じる	健診後に個別の保健指導を行う メンタルヘルスに問題を抱えている人への相談対応と共にストレスを抱えていると思われる人へも個別面談などで働きかける
	疾病管理を行う	何らかの健康問題を抱えており、治療中の労働者に対しては、状態を追跡し、事後フォローを行なう
働きやすい環境形成	従業員の食環境を整える	食堂と連携をとり、健康的なメニューを共に考えていくとともに、働く人々にメニューの重要性などがわかるように工夫することにより食事に関連の深い生活習慣病対策を行う
	健康診断を確実に受診できるように配慮する	危険な環境で働く人々が健康維持のために確実に特殊健康診断が受けられるよう日程調整する
	職場復帰しやすい環境を整える	職場復帰しやすい環境を整える
	リラクゼーション環境を整える	ストレスを軽減し心がやすらげる癒しの場を作る

### 1) 【健康・労働のアセスメント】

【健康・労働のアセスメント】には、《ケアに必要な従業員を見つけ対応する》《緊急性を判断する》《生活習慣をアセスメントする》《労働環境・労働態様をアセスメントする》《再発防止のため発生した労働災害をアセスメントする》《事業所・職場全体の健康課題をアセスメントする》《健康と労働を関連付けてアセスメントする》の7つの小分類が含まれる。

《事業所・職場全体の健康課題をアセスメントする》とは、記述例では「健康に関するデータを活用し職場ごとの健康問題や特徴をとらえ、健康教育を考える」として示されている。《健康と労働を関連付けてアセスメントする》の例として、記述例「健康診断と環境測定の結果をアセスメントして労働者への影響を考える」では、健康状態と労働環境を示すデータを関連付けてアセスメントすることを述べている。

### 2) 【事業所の従業員支援体制の構築・活用】

【事業所の従業員支援体制の構築・活用】には、《看護職者だけではなく事業所全体で活動する》《管理職が部下の健康をサポートできるように教育する》《事業所外のサポート機関と連携をとる》《他の専門職、事業所内の関連部門、職場の管理者、家族等と連携をとる》《従業員の勤務体制に合わせた医療体制を整える》の5つの小分類が含まれる。

《他の専門職、事業所内の関連部門、職場の管理者、家族等と連携をとる》にある連携先は、3つの記述例では、管理職、家族、栄養士、人事担当者などが挙げられている。また連携する目的としては、異常の早期発見、高脂血症・肥満対策、健康問題をもつ労働者の労働の継続などである。

### 3) 【従業員自らが取り組む健康づくりの促進】

【従業員自らが取り組む健康づくりの促進】には、《家族も含めた健康教育を行う》《事業所内の組織・パワーを活用した健康づくり活動を行う》《健康管理部門・スタッフの活用を呼びかける》《健康情報の提供・健康教育を行う》《健康診断を活用して生活を振り返る機会とする》《健康は自己管理するものであることを従業員に示す》《従業員が関心を示す話題を提供して健康意識の向上をはかる》《個別相談に応じる》《疾病管理を行う》の8つの小分類が含まれる。

《事業所内の組織・パワーを活用した健康づくり活動を行う》にある組織・パワーの活用とは、2つの記述例とも管理職（上司）への働きかけにより部下である従業員の健康意識を変革していくことを述べている。

### 4) 【働きやすい環境形成】

【働きやすい環境形成】には、《従業員の食環境を整える》《健康診断を確実に受診できるように配慮する》《職場復帰しやすい環境を整える》《リラクゼーション環境を整える》の4つの小分類が含まれる。

## V. 考察

### 1. 看護職者としての姿勢について

従業員との関係性の面からは、対象が来るのを待つだけではなく看護職者側から従業員にアプローチするという基本的姿勢が示されていた。これは、健康の維持・増進を健康課題とする人々を主として対象とする保健活動における看護職者の姿勢と共通している。活動目的では、安全で健康的に働く、という原則が示されており、さらに労働することを目的としてその場にいる人々である、といった対象の特徴も踏まえて看護活動を行う必要性も示されている。知識・技術を得るために他の産業看護職者と交流する姿勢が挙げられているが、これは実習事業所の看護職者数が1～2名と少数であり、自職場で同職種と看護について検討することが難しい状況にあることから考察しているものと考えられる。立場についての3つの小分類を見たとき、特に従業員個人と事業所双方の利益を考えるという姿勢は、日本産業衛生学会による「産業保健専門職の倫理指針」<sup>7)</sup>に産業保健専門職の立場として述べられている「労働者個人を対象とすると同時に、集団の健康および組織体の健全な運営の推進を考慮し、総合的な健康を追求する」につながるものである。

### 2. 展開方法について

#### 1) 健康・労働のアセスメント

アセスメントについては、労働環境・労働態様あるいは労働災害など事業所に特徴的なアセスメントが考察されていた。特に事業所・職場全体といった集団のアセスメントという、他領域も含め他の実習施設では体験しないアセスメントについて考察できていた。健康と労働を関連付けたアセスメントは、1年次の2セメスター「成熟期看護方法1（平成17年度より成熟期看護方法2に

名称変更)」の講義において“健康と労働の相互関連性”の理解を学習の基盤に置いている<sup>8)</sup>ことが活かしているものとする。

## 2) 事業所の従業員支援体制の構築・活用

看護活動の展開について、看護職だけではなく事業所全体で活動する、すなわち組織の活用という重要な点に気付いている。また連携については、活動の内容・目的に応じて、食生活・食習慣に関することであれば栄養士、異常の早期発見あるいは健康問題をもつ従業員の労働生活への適応といった面では職場の管理者、人事担当者、家族などとの連携を具体的に学んでいる。

## 3) 従業員自らが取り組む健康づくりの促進

健康教育、健康情報の提供などの具体的方法が考察されている。従業員という集団を対象にした健康づくり促進だけではなく、個別相談や疾病管理といった個人を対象とした展開方法についても言及されている。また、健康管理部門・スタッフの活用をよびかけるなど、看護職者としての姿勢で挙がっていた、対象が来るのを待つだけではなく看護職者側から従業員にアプローチするという基本的姿勢が、健康づくりの促進といった展開方法にもつながっているものと捉えられる。

## 4) 働きやすい環境形成

記述は少なかったが、働きやすい環境として、食環境、健康診断を確実に受けられる環境、職場復帰しやすい環境、リラクゼーション環境など、現在の働く人々の健康課題と関連の深い環境形成が考察されていた。

## 3. 効果的指導の実現に向けて

今回の分析からは、学生が事業所実習で学んだ看護職者としての姿勢、展開方法が明らかとなった。分析結果を素材に、実習施設の看護職と教員間で学生の学びがより深まるような実習指導体制を検討していくことが重要である。

そのためには、実習事業所ごとに分析し特徴を見出し、実習内容を含め、事業所の看護職者と指導上の強化点を検討していくことが必要である。また新規に実習を依頼する事業所に対しては、今回の分析結果を素材に具体的な実習内容を話し合うことが可能であろう。実習を担当する教員としては、3日間の「労働の場における看護」実習の3日目の学内での2～3グループが合同で行うまとめの際に、各事業所の具体的な看護活動の特徴を学生

が共有できるようにサポートするためのガイドとして活用できる。

## VI. まとめ

「看護職者としての姿勢」の中では、従業員からのアプローチを待つのではなく看護職側から働きかけるなど、比較的健康度の高い働く人である対象への予防的関わりの基本姿勢が反映されていた。労働と健康の相互関連性を理解した働きかけ、さらには従業員と事業所の双方の利益を考えるという事業所特有の看護職の立場を捉えていた。

「展開方法」については多種多様な方法を学んでいることが確認できた。他の実習では学び得ないであろう、キーパーソンである職場の管理者への教育、連携、組織の活用、事業所全体の取り組みなど、組織を常に意識しながら展開する看護方法を学んでいた。

今後は、今回の分析結果を素材に、実習施設の看護職と教員間で学生の学びがより深まるような実習指導体制を検討していくことが重要である。

## 文献

- 1) 上野美智子, 奥井幸子, 栗田孝子, 他: 岐阜県における産業保健活動に携わる看護職の実態調査, 平成13年度共同研究事業共同研究報告書; 59-64, 2002.
- 2) 上野美智子, 梅津美香, 奥井幸子, 他: 労働生活を支援する看護活動, 平成14年度共同研究事業共同研究報告書; 14-19, 2003.
- 3) 梅津美香, 田中克子, 北村直子, 他: 「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); 119-125, 2004.
- 4) 梅津美香, 田中克子, 小田和美, 他: 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, 平成15年度共同研究事業共同研究報告書; 7-10, 2004.
- 5) 梅津美香, 田中克子, 小田和美, 他: 実習施設の看護職と共に取り組む「労働の場における看護」の教育体制作り, 平成16年度共同研究事業共同研究報告書; 7-9, 2005.
- 6) 梅津美香, 奥村美奈子, 兼松恵子, 他: 「労働の場における看護」の教育体制作り, 日本看護学教育学会誌日本看護

学教育学会第15回学術集会講演集；167, 2005.

- 7) 日本産業衛生学会：産業保健専門職の倫理指針（最終版），  
産業衛生学雑誌 42(4)；A57-A61, 2000.
- 8) 上野美智子，梅津美香，奥井幸子：産業看護学教育の構  
築 第1報－学生による働く人の仕事と健康の関連に関  
するインタビューの分析－，岐阜県立看護大学紀要 2(1)；  
124-130, 2002.

（受稿日 平成18年12月6日）

（採用日 平成18年12月21日）