

原著論文

産業保健業務担当者に対する効果的な研修プログラム構築に関する研究

—— 質問紙調査による研修課題と研修方法の検討 ——

大野 絢子¹⁾・松岡 治子²⁾A Study of Effective Training Program
for Occupational Health Care Staff

—— Discussion of The Training Course and Method by the Questionnaire ——

Ayako OHNO¹⁾, Haruko MATSUOKA²⁾

要 旨

これまでの産業保健業務担当者を対象とする研修プログラムの構築に関する研究では、フォーカス・グループインタビュー法を用いて研修課題を明らかにすることができた。本研究では、先行研究で得られた研修課題の信頼性を高め、研修課題の確定すること、および効果的な研修方法を明らかにすることを目的に質問紙調査を行った。対象は群馬県内および埼玉県内の事業所内産業看護職247人とし、産業保健業務に必要な知識や能力および産業保健業務担当者が求める研修内容とその方法などについて調査した。その結果、129人の産業看護職から回答を得ることができ、産業保健業務担当者の求めている研修課題を明らかにすることができた。また、研修方法としては講義のみでなく、演習や実習を希望するものが多かった。

キーワード：産業保健、研修課題、研修方法

1. はじめに

労働者を支える事業所内の産業保健業務担当者（保健師・看護師・衛生管理者）は変化の著しい社会情勢の中で常に新しい情報を入手し、状況の変化に対応できるよう専門的知識や技術の研鑽に努める必要がある。しかし、従来、研修については、各事業所などで研修を開催した際にアンケート調査を行い、その方向性を探るにとどまり、研修プログラムの構築に関する学術的な検討はされてこなかった。

そのため、筆者らは平成12年度より以下のような検討を継続的に実施し、いくつかの新たな知見を得ることができた。まず平成12年度には、産業看護職らの研修への参加状況や参加条件などを調査したところ、知識や技術のみならず、看護者の力量形成を図る研修の

必要性などが示唆された¹⁾。次に平成13年度には、研修プログラム構築のための基礎資料を得るために、群馬県下における産業保健業務担当者14人（看護師・保健師・衛生管理者）を対象に「産業保健業務に必要な知識や能力」²⁾および「実務者が求める研修内容」³⁾の二つを議題として面接法（フォーカス・グループ・インタビュー法）による研究を行った。その結果、研修の方向性として13項目、具体的な研修分野として42項目、それぞれの研修分野において要求される知識や技術のレベル（研修課題）として97項目を抽出することができた。さらに、平成13年度には衛生管理者113人を対象として、研修プログラムの開催条件等について調査を行ったところ、事業所内外からの適切な情報や援助は必ずしも充分でないことなどが明らかとなった⁴⁾。

以上のことから、今後、産業保健に関する効果的な

1) 群馬パース大学保健科学部看護学科 2) 群馬大学医学部保健学科

研修プログラムを構築していく上では、先行研究で得られた研修課題をより信頼性のあるものとして確定する必要がある。そのためには、より多くの実際に産業保健業務を担当している者を対象とした調査を実施し、検討することが必要であると考えられた。

II. 目 的

本研究では群馬県および埼玉県内の産業看護職を対象に、産業保健業務に必要な知識や能力、および産業保健業務担当者が求める研修内容とその方法について調査し、先行研究で得られた研修課題の確定と効果的な研修方法を明らかにする。なお、本研究では研修課題を確定するには多くの標本数が必要と考え、群馬県と地理的に近い埼玉県の産業看護職を対象に加えた。

III. 研 究 方 法

1. 対象

群馬県内および埼玉県内の事業所産業看護職（保健師・看護師）247人（151事業所）を対象とした。対象者は以下の手順で把握した。

1) 群馬県

群馬産業保健推進センターは、平成12年度に群馬県内における産業看護職の労働実態の調査を行った。本研究では平成12年度の調査研究の対象者¹⁾、および同センター主催のセミナー受講者、群馬産業保健師看護師連絡協議会の会員に対して電話で在職状況を確認し、その結果、把握できた82事業所における122人を調査対象とした。

2) 埼玉県

平成14年8月現在、埼玉県保健看護研究会の会員となっている産業看護職、69事業所における125人を対象とした。

2. 方法

1) 手法

以下の調査内容を含む自記式無記名の質問紙を作成し、郵送法により行った。なお、対象者への倫理的配慮として、質問紙により得られたデータは研究目的以外には使用しないことや個人が特定されることはないこと等を調査依頼書に記載し、受動的同意を得た。

2) 調査内容と評価方法

調査内容と評価方法は以下の通りである。

(1) 対象者の属性：性別、年齢、産業保健業務の経験年数（業務経験年数）、所属部署などを尋ねた。

(2) 研修課題：産業保健業務に必要な知識や能力を48項目、産業保健業務担当者が求める研修内容を34項目とした。これらの82項目は、先行研究^{2,3)}により得られた97項目の中から研修に関する要望と考えられる16項目を除いて構成した。評価尺度は「かなり必要である」、「必要である」、「少し必要である」、「必要ではない」の4段階で尋ねた。

(3) 研修方法：産業保健業務担当者が求める研修内容をより効果的に行っていくための方法を明らかにするために、上記(2)の研修内容34項目について〈講義〉、〈演習〉、〈実習〉、〈その他〉の4つの中から適当と思う研修方法を複数回答で尋ねた。

(4) 研修に対する要望(18項目)：前述のように研修課題97項目に含まれていた研修に関する要望16項目の他に、2項目を追加して構成した。評価は「非常にその通り」、「その通り」、「少しその通り」、「違う」の4段階評定とした。

3) 調査期間

平成14年10月3日～11月15日

3. 分析方法

集計および統計処理は、統計ソフトウェアSPSS 11.0J for Windowsを用いた。分析では度数分布の他、各項目の必要性の評価と回答者の属性との関連をみるために χ^2 検定を用いた。回答者の属性による分類は、年齢による3群（40歳未満・40～49歳・50歳以上）、業務経験年数による2群（10年未満・10年以上）、所属する事業所の規模別の3群（300人未満・300～999人・1,000人以上）で検討した。なお、有意水準は5%とした。

IV. 結 果

質問紙の配布数は247部で、回収数は132部（回収率53.4%）、そのうち有効回答は129部であった（有効回答率52.2%）。

1. 回答者の特性

有効回答の回答者129人は、すべて女性であった。平均年齢は45.2歳、標準偏差は10.6歳であった。5歳ごとの年齢階層別にみると、50～54歳が18.5%でもっとも多く、次いで40～44歳が17.8%であった。資格につ

表1 対象者の年齢等の度数分布

n = 129

		人数 (%)			人数 (%)	
年齢	24～29歳	12 (9.3)	所属の事業所	企 業	88 (68.2)	
	30～34歳	9 (7.0)		単一企業の健康保険組合	7 (5.4)	
	35～39歳	15 (11.6)		複数企業の健康保険組合	5 (3.9)	
	40～44歳	23 (17.8)		自治体	10 (7.8)	
	45～49歳	20 (15.5)		その他	15 (11.6)	
	50～54歳	24 (18.6)		無回答	5 (3.1)	
	55～59歳	11 (8.5)		雇用形態	正職員	83 (64.3)
	60歳以上	10 (7.8)			嘱 託	37 (28.7)
	無回答	5 (3.9)			パート	5 (3.9)
平均年齢±SD	45.2±10.6歳	その他	4 (3.1)			
産業保健業務の経験年数 (業務経験年数)	0～4年	42 (32.6)	所属事業所の規模	1～49人	7 (5.4)	
	5～9年	34 (26.4)		50～99	5 (3.9)	
	10～14年	19 (14.7)		100～199	9 (7.0)	
	15～19年	18 (14.0)		200～299	6 (4.7)	
	20～24年	5 (3.9)		300～499	28 (21.7)	
	25年以上	8 (6.2)		500～999	20 (15.5)	
	無回答	3 (2.3)		1,000以上	50 (38.8)	
	平均年数±SD	9.6±7.6年		無回答	4 (3.1)	
現職場における経験年数 (現職年数)	0～2年	28 (21.7)	所属部署	健康管理センターなどの保健に関する部署	22 (17.1)	
	2～4年	22 (17.0)		診療所や医務室などの医療に関する部署	32 (24.8)	
	5～9年	30 (23.3)		上記二つの機能を持っている部署	25 (19.4)	
	10～14年	16 (12.4)		職員の福利厚生に関する部署	13 (10.1)	
	15～19年	11 (8.5)		人事や労務に関する部署	15 (11.6)	
	20～24年	4 (3.1)		その他	16 (12.4)	
	25～29年	6 (4.6)		無回答	6 (4.7)	
	30年以上	4 (3.1)				
	無回答	8 (6.2)				
	平均年数±SD	8.9±8.1年				

いては、看護師に加え、保健師の資格をもつものが37%を占めた (表1)。

2. 回答者の職務上のバックグラウンドおよび事業所の状況

1) 職務上のバックグラウンド (経験年数など)

産業保健業務経験の平均年数は9.6年、標準偏差は7.6年であり、5年ごとの階層別度数分布表を表1に示した。また、産業看護職に就く前の看護職としての経験は「経験あり」が112人 (86.8%)、「経験なし」が17人 (13.2%)であった。

2) 事業所の状況

所属は、企業が88人 (68.2%)でもっとも多く、所

属事業所の規模 (職員数) は半数以上が500人以上の事業所であった。所属部署は「診療所や医務室などの医療に関する部署」が32人 (24.8%)、「健康管理センターなどの保健に関する部署」が22人 (17.1%)であり、これらの「二つの機能をもっている部署」が25人 (19.4%)であった。

また、雇用形態では正職員が83人 (64.3%)、嘱託が37人 (28.7%)であり、職位は役職のないものが111人 (86.0%)で大半を占めた。

3. 産業保健業務に必要な知識や能力 (表2)

1) 「必要である」と評定した人数が多かった項目
各項目について「かなり必要である」あるいは「必

表2 産業保健業務に関する知識や能力の必要性

単位：人数 (%) n = 129

	かなり必要 + 必要である	少し必要である + 必要ではない	無回答
I. 人の健康と安全に関する専門知識			
1. 作業環境とその測定に関する知識	88 (68.2)	41 (31.8)	
2. 作業環境・安全衛生に関する法規の知識	107 (82.9)	22 (17.0)	
3. 安全管理の知識 (作業姿勢、安全装置、保護具)	105 (81.3)	24 (18.6)	
4. 健康や医学に関する知識	129 (100.0)	0 (0)	
5. 予防医学の知識	128 (99.2)	1 (0.8)	
6. 面接技術	123 (95.3)	6 (4.7)	
7. 集団健康教育の開催・運営に必要な知識	120 (93.0)	9 (7.0)	
8. 指導方法の基礎知識	124 (96.1)	5 (3.9)	
II. 対象 (個人・集団) に対する専門的な援助技術			
9. メンタル問題の相談を受ける能力 (インテーク)	123 (95.3)	6 (4.7)	
10. メンタル問題に対応する能力 (ケースマネジメント)	121 (93.8)	8 (6.2)	
11. 会社の意見と個人の気持ちを調整する能力	117 (90.7)	11 (8.5)	1 (0.8)
12. 応急・救急対応の実務能力	123 (95.3)	6 (4.7)	
13. 軽度災害時の医療必要度の判断能力	116 (89.9)	12 (9.3)	1 (0.8)
14. 行動変容を促す能力 (保健指導)	125 (96.9)	4 (3.1)	
15. 集団健康教育の企画立案能力	120 (93.0)	9 (7.0)	
III. 安全衛生・保健の長期的課題について唱導し、組織的解決を促す能力			
16. 作業環境測定の結果をフィードバックする能力	78 (61.2)	49 (38.0)	1(0.8)
17. 保健事業の根拠となるデータを会社のメリットになる形で示す能力	106 (82.2)	23 (17.8)	
18. 保健活動に会社の組織力を活かす(取り入れる)能力	109 (84.4)	20 (15.5)	
19. 健康管理・安全衛生管理を職場全体の問題に広げる能力	120 (93.0)	9 (7.0)	
20. 啓発という視点で保健活動を継続する能力	118 (91.5)	11 (8.5)	
21. 従業員に興味を持ってもらえる広報づくりができる能力	108 (83.7)	20 (15.5)	1 (0.8)
22. 環境規制と安全衛生について一般従業員の理解を促す能力	93 (72.1)	34 (26.4)	2 (1.6)
23. 経営者の理解を促進する能力	95 (73.6)	34 (26.4)	
24. 従業員の意欲を引き出す能力	110 (85.3)	16 (12.4)	3 (2.3)
25. 各セクションに安全衛生管理に詳しい者を配置する組織づくりの能力	73 (56.6)	56 (43.4)	
26. 組織の動きを安全・衛生管理に活かす能力	90 (69.8)	39 (30.2)	
27. 根回しなどで事業をすすめるやすくする能力	73 (56.6)	56 (43.4)	
28. 生産性との調整能力	55 (42.6)	72 (55.8)	2 (1.6)
29. コストマネジメント (健康教育の運営費)	73 (56.6)	56 (43.4)	
IV. 自分の能力を客観的に評価し、高める能力			
30. 力量不足の領域を自ら学習する能力	122 (94.6)	6 (4.6)	1 (0.8)
31. 社内に一人の専門家として自立し活動する能力	108 (83.7)	21 (16.3)	
32. 集団健康教育のモデルとなる先事例へのアクセス	83 (64.3)	44 (34.1)	2 (1.6)
33. 内部のサポート機関を活用して能力を補う	96 (74.4)	32 (24.8)	1 (0.8)
34. 産業医と共同して活動したり、指導を受けることができる	118 (91.5)	8 (6.2)	3 (2.3)
V. 安全衛生・保健に関するアセスメント能力			
35. 外部機関を活用する能力	109 (84.5)	20 (15.5)	
36. 会社の事情にあった利用しやすい外部機関を探索する能力	104 (80.6)	24 (18.6)	1 (0.8)
37. 新しい知識、考えを取り入れる	123 (95.3)	6 (4.6)	
38. 労働衛生全般に対する広い視野	114 (88.4)	15 (11.6)	
39. 従業員を観察する能力	116 (89.9)	12 (9.3)	1 (0.8)
40. 安全衛生全般に対する潜在的なニーズの探索	99 (76.7)	30 (23.3)	
41. 専門的知識を融合させ作業環境の改善を考える能力	92 (71.3)	37 (28.3)	
42. 作業実態に即した改善策を考案する能力	80 (62.0)	47 (36.4)	2 (1.6)
43. 保健事業の反響・集団への影響をみる能力	105 (81.4)	23 (17.8)	1 (0.8)
VI. 従業員とのパートナーシップを形成する能力			
44. 作業現場に入っていく能力	92 (71.3)	36 (27.9)	1 (0.8)
45. 日常的に従業員に声をかける能力	110 (85.3)	19 (14.7)	
46. 健康について話し合う場をつくる能力	115 (89.1)	14 (10.9)	
47. 保健活動を通して従業員と信頼関係を築く能力	121 (93.8)	8 (6.2)	
48. 会社組織の中に入り込む能力	91 (70.5)	37 (28.7)	1 (0.8)

要である」と回答したものを合計すると、「4. 健康や医学に関する知識」については回答者全員の129人であった。次いで「5. 予防医学の知識」128人(99.2%)、「14. 行動変容を促す能力(保健指導)」125人(96.9%)などであった。必要な知識や能力に関する48項目のうち、「かなり必要である」あるいは「必要である」と回答したものが7割以上を占めた項目は39項目であった。

2) 「必要ではない」と評定した人数が多かった項目一方、「少し必要である」と「必要ではない」の回答を合計したところ、「28. 生産性との調整能力」は72人(55.8%)でもっとも多く、50%以上の項目はこの1項目のみであった。次に多かったのは「25. 各セクションに安全衛生管理に詳しい者を配置する組織づくりの能力」、「27. 根回しなどで事業を進めやすくする能力」、「29. コストマネジメント(健康教育の運営費)」の3項目であり、いずれも56人(43.4%)であった。

3) 回答者の属性との関連

回答者の年齢により〈40歳未満〉、〈40～49歳〉、〈50歳以上〉の3群に分けて χ^2 検定を行った。その結果、「23. 経営者の理解を促進する能力」と「28. 生産性との調整能力」において統計的な有意差が認められた($p<0.05$)。〈40～49歳〉の40歳代の群は、これらの2項目について「必要ではない」と回答した者の割合が有意に多かった。表3には有意差のあった2項目を示した。また、業務経験年数別、および事業所の規模別における χ^2 検定では、いずれの項目にも有意差は認められなかった。

4. 産業保健業務者が求める研修内容とその方法

(表4)

1) 研修内容

(1) 「必要である」と評定した人数が多かった項目
各項目について「かなり必要である」と「必要であ

表3 産業保健業務に関する知識・能力の必要性と回答者の年齢との関連 単位：人(%)

	24～39歳	40～49歳	50歳以上	計
生産性との調整能力				
かなり必要+必要である	22 (62.9)	12 (28.6)	19 (42.2)	53 (43.4)
少し必要+必要ではない	13 (37.1)	30 (71.4)	26 (57.8)	69 (51.6)
計	35 (100.0)	42 (100.0)	45 (100.0)	127 (100.0)
経営者の理解を促進する能力				
かなり必要+必要である	30 (83.3)	26 (60.5)	36 (80.0)	92 (74.2)
少し必要+必要ではない	6 (16.7)	17 (39.5)	9 (20.0)	32 (25.8)
計	36 (100.0)	43 (100.0)	45 (100.0)	124 (100.0)

$p<0.05$

表4-1 産業保健業務担当者が求める研修内容と方法

単位：人数(%) n=129

	かなり必要 + 必要である	少し必要である + 必要ではない	無回答	研修方法 (複数回答)
I. 産業看護の専門教育(面接法以外)				
1. 産業看護職としての基礎、産業看護とは何か	117 (90.7)	12 (9.3)	0 (0)	講義 111 (86.0) 演習 33 (25.6) 実習 20 (15.5) 他 4 (3.1)
2. 産業看護に求められる視野の広さの理解	114 (88.4)	14 (10.9)	1 (0.8)	講義 110 (85.3) 演習 29 (22.5) 実習 12 (9.3) 他 6 (4.7)
3. 産業看護活動の多様性の理解	112 (86.8)	15 (11.6)	2 (1.6)	講義 106 (82.2) 演習 27 (20.9) 実習 19 (14.7) 他 5 (3.9)
4. 記録方法の基本	109 (84.5)	19 (14.7)	1 (0.8)	講義 91 (70.5) 演習 48 (37.2) 実習 37 (28.7) 他 4 (3.1)
5. 記録しなければならない事項のベースライン	102 (79.1)	26 (20.2)	1 (0.8)	講義 98 (76.0) 演習 34 (26.4) 実習 25 (19.4) 他 3 (2.3)

表4-2 産業保健業務担当者が求める研修内容と方法

単位：人数 (%) n=129

	かなり必要 + 必要である	少し必要である + 必要ではない	無回答	研修方法 (複数回答)
6. 産業看護における計画の立案方法	107 (82.4)	20 (15.5)	2 (1.6)	講義 91 (70.5) 演習 68 (52.7) 実習 22 (17.1) 他 2 (1.6)
7. 保健活動の効果とその示し方	115 (89.1)	11 (8.5)	3 (2.3)	講義 92 (71.3) 演習 56 (43.4) 実習 22 (17.1) 他 5 (3.9)
8. 集団健康教育の運営方法	115 (89.1)	12 (9.3)	2 (1.6)	講義 94 (72.9) 演習 52 (40.3) 実習 36 (27.9) 他 4 (3.1)
II. 衛生・関連法規				
9. 産業保健活動のよりどころ (法規)	97 (75.2)	28 (21.7)	4 (3.1)	講義 110 (85.3) 演習 6 (4.7) 実習 2 (1.6) 他 4 (3.1)
10. あまり知られていない法律・規則	57 (44.2)	67 (51.9)	5 (3.9)	講義 102 (79.1) 演習 7 (5.4) 実習 1 (0.8) 他 6 (4.7)
11. 実務の根拠となる法律の知識	100 (77.5)	25 (19.4)	4 (3.1)	講義 110 (85.3) 演習 8 (6.2) 実習 2 (1.6) 他 5 (3.9)
12. 救急法・応急処置の方法	118 (91.4)	9 (7.0)	2 (1.6)	講義 65 (50.4) 演習 81 (62.8) 実習 73 (56.6) 他 3 (2.3)
III. 事例対応や一般従業員の教育に使える技術の習得				
13. 一次災害への対応法 (消火)	67 (51.9)	59 (45.7)	3 (2.3)	講義 38 (29.5) 演習 55 (42.6) 実習 52 (40.3) 他 4 (3.1)
14. 一般従業員にわかりやすい集団健康教育の方法	115 (89.1)	11 (8.5)	3 (2.3)	講義 85 (65.9) 演習 72 (55.8) 実習 37 (28.7) 他 5 (3.9)
15. 得た知識の現場への還元方法	108 (83.7)	18 (14.0)	3 (2.3)	講義 82 (63.6) 演習 47 (36.4) 実習 27 (20.9) 他 5 (3.9)
16. セルフケアのために紹介できる特定技術の習得	108 (83.7)	17 (13.2)	4 (3.1)	講義 77 (59.7) 演習 71 (55.0) 実習 44 (34.1) 他 4 (3.1)
17. 面接法・コミュニケーション技術	121 (93.8)	5 (3.9)	3 (2.3)	講義 90 (69.8) 演習 94 (72.9) 実習 62 (48.1) 他 4 (3.1)
18. 従業員の悩み、相談の受け方	125 (96.9)	3 (2.3)	1 (0.8)	講義 73 (56.6) 演習 83 (64.3) 実習 51 (39.5) 他 6 (4.7)
19. 人の精神的苦痛とその対処への援助方法	118 (91.5)	9 (6.9)	2 (1.6)	講義 78 (60.5) 演習 79 (61.2) 実習 38 (29.5) 他 4 (3.1)
20. 効果的な受診推奨のしかた	112 (86.8)	14 (10.9)	3 (2.3)	講義 87 (67.4) 演習 39 (30.2) 実習 20 (15.5) 他 7 (5.4)

表4-3 産業保健業務担当者が求める研修内容と方法

単位：人数 (%) n=129

	かなり必要 + 必要である	少し必要である + 必要ではない	無回答	研修方法 (複数回答)
IV. 新しい知識の習得				
21. 世間で話題になっている医学情報	105 (81.4)	22 (17.0)	2 (1.6)	講義 101 (78.3) 演習 7 (5.4) 実習 3 (2.3) 他 10 (7.8)
22. 最新の医療情報	113 (87.6)	15 (11.6)	1 (0.8)	講義 102 (79.1) 演習 7 (5.4) 実習 4 (3.1) 他 11 (8.5)
23. 生活習慣病の合併例に対する保健指導	125 (96.9)	3 (2.3)	1 (0.8)	講義 102 (79.1) 演習 56 (43.4) 実習 25 (19.4) 他 7 (5.4)
24. 健康問題・リスク発生の源を抑えるような内容	113 (87.6)	13 (10.1)	3 (2.3)	講義 100 (77.5) 演習 13 (10.1) 実習 12 (9.3) 他 7 (5.4)
V. 事務能力向上のための技能の習得				
25. わかりやすい健診データのまとめ方	117 (90.7)	11 (8.5)	1 (0.8)	講義 96 (74.4) 演習 57 (44.2) 実習 27 (20.9) 他 8 (6.2)
26. 会社にフィードバックするための実績のまとめ方	103 (79.8)	23 (17.8)	3 (2.3)	講義 97 (75.2) 演習 52 (40.3) 実習 22 (17.1) 他 7 (5.4)
27. 実績を数量データとしてまとめる方法	104 (80.6)	22 (17.1)	3 (2.3)	講義 92 (71.3) 演習 57 (44.2) 実習 24 (18.6) 他 6 (4.7)
28. 会社で人を動かすための数値データの出し方	94 (72.9)	32 (24.8)	3 (2.3)	講義 90 (69.8) 演習 44 (34.1) 実習 22 (17.1) 他 6 (4.7)
29. 経済に関わる数値の算出方法	59 (45.7)	66 (51.2)	4 (3.1)	講義 74 (57.4) 演習 30 (23.3) 実習 13 (10.1) 他 6 (4.7)
30. パソコンを用いた情報管理について	112 (86.8)	15 (11.6)	2 (1.6)	講義 87 (67.4) 演習 76 (58.9) 実習 40 (31.0) 他 6 (4.7)
31. 経年的に変化を追えるデータ管理の方法	107 (82.9)	20 (15.5)	2 (1.6)	講義 88 (68.2) 演習 58 (45.0) 実習 26 (20.2) 他 8 (6.2)
32. 伝えたい内容に応じた資料の作成方法	104 (80.6)	21 (16.2)	3 (2.3)	講義 89 (69.0) 演習 51 (39.5) 実習 27 (20.9) 他 8 (6.2)
33. 統計学(検定方法を含めた)の知識	92 (71.3)	35 (27.1)	2 (1.6)	講義 95 (73.6) 演習 45 (34.9) 実習 19 (14.7) 他 5 (3.9)
34. 効率の良い事務のすすめ方	80 (62.0)	47 (36.4)	2 (1.6)	講義 90 (69.8) 演習 35 (27.1) 実習 20 (15.5) 他 6 (4.7)

る」を合計すると「18. 従業員の悩み、相談の受け方」および「23. 生活習慣病の合併例に対する保健指導」がともに125人(96.9%)でもっとも多かった。次いで「17. 面接法・コミュニケーション技術」121人

(93.8%)、「19. 人の精神的苦痛とその対処への援助方法」および「12. 救急法・応急処置の方法」はともに118人で91.4%を占めた。

実務者が求める研修内容の質問項目は34項目であっ

たが、「かなり必要である」あるいは「必要である」と回答したものが7割以上を占めた項目は30項目であった。

(2) 「必要ではない」と評定した人数が多かった項目
「少し必要である」と「必要ではない」の回答を合計したところ、「10. あまり知られていない法律・規則」は67人(51.9%)でもっとも多く、次いで「29. 経済に関わる数値の算出方法」66人(51.2%)、「13. 一次災害への対応方法(消火)」59人(45.7%)であり、40%以上の項目は2項目であった。

(3) 回答者の属性との関連

回答者の年齢別、業務経験年数別、規模別による分析では、いずれの項目にも有意差は認められなかった。

2) 研修方法(複数回答)

研修方法についてはいずれの研修内容も講義形式を希望するものが多かった。講義形式に加えて演習形式を希望するものが多かった項目は「17. 面接法・コミュニケーション技術」が94人(72.9%)でもっとも多く、次いで「18. 従業員の悩み、相談の受け方」83人(64.3%)、「12. 救急法・応急処置の方法」81人(62.8%)であった。なお、これらの3項目は実習の希望も多い項目であり、それぞれ62人(48.1%)、51人(39.5%)、73人(56.6%)であった。

5. 研修に対する要望(表5)

1) 研修に対する要望が高かった項目

各項目について「非常にその通り」と「その通り」の回答を合計すると、「6. 情報交換ができるような場がほしい」が109人(84.5%)でもっとも多く、次いで「1. メンタルヘルス関連の症例(事例)検討をしたい」104人(80.6%)であった。

2) 研修に対する要望が低かった項目

「少しその通り」と「違う」の回答を合計した割合が高かった項目は、研修の開催時間に関するもので「11. 研修の夜間開催」が122人(94.6%)、「10. 研修の土日、祝日の開催」が112人(86.8%)であり、平日の勤務時間以外の時間帯に研修を希望する者は少ないことがわかった。

3) 回答者の属性との関連

研修に関する要望と年齢別の3群における比較の結果、「5. 監督署の行政官の講話などが聞きたい」、「7. 遠方の対象者にも出席しやすい開催場所の工夫をしてほしい」の項目で有意差が認められ(p<0.05)、<40歳未満>の群は他の2群よりもこれらの2項目について希望する者の割合が少なかった。

また、業務経験年数別では「17. 研修内容の事後報告(まとめ)がほしい」の1項目で有意差が認められ

表5 研修への要望

単位:人数(%) n=129

	非常にその通り + その通り	少しその通り + 違う	無回答
I. 課題解決のための検討の機会			
1. メンタル関連の症例(事例)検討をしたい	104 (80.6)	22 (17.1)	3 (2.3)
2. 話し合いの場、アイデアを出し合う場がほしい	102 (79.1)	23 (17.8)	4 (3.1)
3. 指導的立場の講師によるスーパーバイズを受けたい	103 (79.8)	21 (16.3)	5 (3.9)
4. 継続的なスーパーバイズを受けたい	95 (73.6)	29 (22.5)	5 (3.9)
5. 監督署の行政官の講話などを聞きたい	49 (38.0)	76 (58.9)	4 (3.1)
6. 情報交換ができるような場がほしい	109 (84.5)	17 (13.2)	3 (2.3)
II. 研修参加を促進する対策			
7. 遠方の対象者にも出席しやすい開催場所の工夫をしてほしい(複数箇所で開催するなど)	100 (77.5)	27 (20.9)	2 (1.6)
8. 対象者が研修会のために離席しやすくなるようにしてほしい(公文書での開催周知など)	97 (75.2)	29 (22.5)	3 (2.3)
9. 開催時期は担当者が参加しやすい時期などを考慮して決めてほしい	95 (73.6)	32 (24.8)	2 (1.6)
10. 土曜、日曜・祝日などの開催がよい	15 (11.6)	112 (86.8)	2 (1.6)
11. 開催時間を夜間(18~21時)にほしい	6 (4.6)	122 (94.6)	1 (0.8)
12. 研修を参加型の運営スタイルで行ってほしい	49 (38.0)	72 (55.8)	8 (6.2)
13. 研修テーマを絞ったプログラムがよい	98 (75.9)	29 (22.5)	2 (1.6)
14. 対象者を絞った(看護職のみ、あるいは衛生管理者のみ)研修も行ってほしい	83 (64.3)	45 (34.9)	1 (0.8)
15. 対象者のレベル(業務経験によるレベルなど)に合わせた研修を行ってほしい	65 (50.4)	60 (46.5)	4 (3.1)
16. 出席者同士の交流を促進する研修に参加したい	82 (63.6)	42 (32.5)	5 (3.9)
17. 研修内容の事後報告(まとめ)がほしい	81 (62.8)	46 (35.6)	2 (1.6)
18. 認定証の発行など、キャリアアップにつながるようにしてほしい	92 (71.3)	34 (26.4)	3 (2.3)

表6 研修に関する要望の内容と回答者の年齢との関連 単位：人 (%)

	24～39歳	40～49歳	50歳以上	計
監督署の行政官の講話などが聞きたい				
かなり必要+必要である	8 (22.2)	16 (38.1)	23 (54.8)	47 (39.2)
少し必要+必要ではない	28 (77.8)	26 (61.9)	19 (45.2)	73 (60.8)
計	36 (100.0)	42 (100.0)	42 (100.0)	120 (100.0)
出席しやすい開催場所の工夫をしてほしい				
かなり必要+必要である	23 (63.9)	37 (86.0)	37 (86.0)	97 (79.5)
少し必要+必要ではない	13 (36.1)	6 (14.0)	6 (14.0)	25 (20.5)
計	36 (100.0)	43 (100.0)	43 (100.0)	122 (100.0)

p<0.05

表7 研修に関する要望の内容と回答者の業務経験年数との関連 単位：人 (%)

	10年未満	10年以上	計
研修内容の事後報告(まとめ)がほしい			
かなり必要+必要である	54 (71.1)	25 (52.1)	79 (63.7)
少し必要+必要ではない	22 (28.9)	23 (47.9)	45 (36.3)
計	76 (100.0)	48 (100.0)	124 (100.0)

p<0.05

(p<0.05)、〈10年未満〉の群は〈10年以上〉の群よりも事後報告を希望する者の割合が多かった。表6および表7には有意差のあった3項目を示した。

V. 考 察

1. 回答者の特性

回答者の平均年齢は45.2歳であるが、産業保健業務の平均経験年数は10年未満であった。回答者の中には20年以上の経験をもつ者は1割程度を占めたが、全体の3分の1は5年未満であった。

職員数では300人以上の企業が76%を占めていた。本調査では事業所内の看護職の人数を尋ねていないため明らかではないが、群馬県内の事業所に調査協力の依頼をした際、電話等で在職状況を確認した中では看護職が1人だけの事業所が多いという印象があった。また、平成12年度の産業看護職を対象とした調査によると、「身近に相談のできる看護職がない」としたものは44%を占めていた¹⁾。これらのことから、事業所で働く看護職の中には経験が少ないことによる業務への不安や未熟性などの問題を抱えている可能性、あるいは看護職が事業所に一人だけのため、研修などの理由で離席することが難しいなどの問題が考えられた。

なお、本研究の回収率は53.4%と低かった。このことから本研究で分析対象とした回答者は、産業保健業務や研修に対する意識が高い者であった可能性があり、バイアスが生じていることも考えられる。今後は

回収方法等を検討し、より信頼性のある調査を行う必要がある。

2. 産業保健業務に必要な知識や能力

必要な知識や能力(48項目)のうち、「かなり必要である」あるいは「必要である」と評価したものが回答者の7割以上を占めた項目は39項目であった。

「健康や医学に関する知識」、「予防医学の知識」、「行動変容を促す能力(保健指導)」などの項目は「必要である」と評定したものが多かった。このことは回答者の61.3%が診療所や医務室などの医療に関する部署、あるいは健康管理センターなどの保健に関する部署に所属していることと関連があると考えられた。

一方、「生産性との調整能力」、「各セクションに安全衛生管理に詳しい者を配置する組織づくりの能力」、「根回しなどで事業を進めやすくする能力」、「コストマネジメント(健康教育の運営費)」などの項目は必要性の評価が低かった。これらの4項目は、研修課題を検討した先行研究において【Ⅲ.安全衛生・保健の中・長期的課題について唱導し、組織的解決を促す能力】のカテゴリーに含まれる能力である²⁾。これらの能力は広い視野で日常業務を効果的に、より円滑に行っていく上で重要となる能力といえ、日常業務に直接的に関係する割合が少ないために評価が低くなったのではないかと考えられた。

3. 産業保健業務担当者が求める研修内容とその方法

1) 研修内容

「従業員の悩み、相談の受け方」、「生活習慣病の合併例に対する保健指導」、「面接法・コミュニケーション技術」、「人の精神的苦痛とその対処への援助方法」、「救急法・応急処置の方法」などの項目は「必要である」と評定したものが多かった。

最近では職場でのメンタルヘルスについて重要視されるようになった。前述の産業看護職の労働実態に関する調査においても、日常業務の中で回答者の75%がメンタルヘルスに関する相談業務を行っており、健康相談業務には95%のものが携わっていた³⁾。本研究の結果は、産業看護職が従業員の相談の受け方や面接技術等に関する能力を向上させる必要性を日頃から強く感じていることに起因するのではないだろうか。一方、「あまり知られていない法律・規則」、「経済に関わる数値の算出方法」などの項目が高く評価されなかったのは日常業務との関係が希薄なためと考えられた。

2) 研修方法

前述の衛生管理者を対象とした研修方法に関する調査では択一式の回答で「講義形式」を希望するものが58.2%で、「演習形式」が26.5%であった⁴⁾。従来、研修方法については講義形式で実施することが多かった。しかし、面接技法や救急法・応急処置の方法などについては回答者の半数以上が演習を希望し、また、実習の希望も多かった。これらのことから、産業保健業務担当者は講義のみでなく、実際の体験において習得することを希望しており、その実現を図ることが今後、必要と思われた。

諸外国における産業保健に関する研修をみてみると、カナダやイギリスなどの卒後教育には講義だけでなく、臨床実習や産業現場実習の採用、あるいは企業においてチューターによる現場指導など専門的な現場実習が組み込まれている⁵⁾。わが国における研修も徐々に工夫がなされるようになり、ケースカンファレンスを取り入れた参加型研修の実施⁶⁾、あるいは産業保健担当者の自我状態と技能訓練の効果から研修のあり方を検討した研究⁷⁾が報告されている。しかし、現場実習を取り入れた研修などはわが国では行われていないのが現状である。

今後は、演習あるいは産業現場における実習を取り入れた研修を行い、産業保健業務担当者のニーズを捉えたより効果的な研修を行うことが重要である。そのため、講師や研修施設の充実、および実習協力を

得るための事業所との連携などを図っていくことも必要となるであろう。

4. 研修に対する要望

～参加しやすい研修のあり方の検討～

研修に対する要望としては、「情報交換ができるような場」、「メンタルヘルス関連の症例（事例）検討」などの項目が多かった。先に述べたように本研究では一人職場か否かについて尋ねていないため明らかにできないが、回答者の多くが専門職同士の情報交換の場を求めていることがわかった。

平成13年度に実施した衛生管理者を対象とした調査⁴⁾では、研修に対する要望として「認定証の発行など、キャリアにつながる内容にする」が複数回答でもっとも多く、「複数箇所での研修開催」も多かった。本調査でも7割以上の人々がこれらの要望をもっていることがわかった。しかし、研修の夜間の開催や土日、祝日の開催など勤務時間以外の研修開催の要望は極めて少なく、事業所の勤務時間内を希望している様子が伺えた。

以上のことから、研修参加への動機づけを高める方法としては、系統立てた学習ができ、キャリアアップにつながる研修内容とすること。また、より専門的な知識が身に付くような研修方法を実施していくこと。あるいは研修開催の場所や周知方法などの工夫、さらには研修の参加時には代替えの体制をつくるなど離席しやすい環境づくりへの支援も重要であると考えられる。

5. 回答者の属性との関連

本研究で年齢や業務経験年数、事業所の規模の要因により研修課題の必要性について検討したところ、産業保健業務に必要な知識や能力のうち、「生産性との調整能力」と「経営者の理解を促進する能力」の2項目は、40歳未満の群と50歳代の群に比し、40歳代の群では「必要ではない」と回答した者の割合が有意に多かった。これらの2項目は前述のように【Ⅲ. 安全衛生・保健の長期的課題について唱導し、組織的解決を促す能力】のカテゴリーに属する項目である。古いデータではあるが、産業看護職を対象とした実態調査⁸⁾によると、作業環境・作業条件改善について「提言をしたことはない」と回答した者は51%を占めたという。産業保健における看護職の役割、機能は時代とともに変化し、現在では産業看護職として組織的に関与して問題を解決していくことについては以前よりも重視され

ていると考える。しかし、そのような取り組みは、一方で組織的な解決の難しさに直面する経験を多くしているのではないかと考える。今回の調査では研修課題の必要性をどのような考えや理由で判断したかについて尋ねていないため、40歳代の者が他の年齢群に比べてこれらの能力をなぜ低く評価したのかを明確にできなかった。そのため、これらの点は今後の課題として検討を深めていきたい。

また、研修に関する要望では、業務経験年数が10年未満の者は「研修内容のまとめ」を希望する割合が10年以上の者よりも多いなど3項目において有意な差が認められた。これらのことから、対象者の研修に対するニーズは対象者の年齢や業務経験年数などの属性により異なると考えられ、本研究では統計的に有意な関連が認められた項目は極めて少数であったが、「必要である」と評価したものが少なかった項目についても回答者の属性により重要であることが示唆されたといえよう。

今後は、研修の対象者である産業保健業務担当者のニーズを捉えた研修プログラムとするために、対象者の特性との関連についてより一層の検討を続け、効果的な研修プログラムの構築を図りたい。

VI. 結 論

本研究では産業保健業務に携わる保健師・看護師129人を対象として先行研究^{2,3)}で得られた研修課題をもとに「産業保健業務に関する知識や能力(48項目)」、「実務者が求める研修内容(34項目)」についてそれらの必要性を調査した。その結果、「必要である」と評価したものが回答者の7割以上を占めた項目は82項目のうち69項目であった。また、「必要である」と評価したものが少なかった項目も回答者の年齢などの属性により重要であることが明らかとなった。

以上のことから、本研究では産業保健業務担当者を対象とした研修プログラムの研修課題として重要と思われる項目を明らかにできたと考える。本研究の結果は、今後、産業保健業務担当者を対象とした研修プログラムの作成に大いに活用できうるものであり、担当者の資質の向上、および社会のニーズに対応した業務遂行につながると期待される。

VII. お わ り に

本研究の対象者においては産業看護職が事業所内に極めて少数の配属であり、看護職としての経験や現職に従事した年数が少ない者も多く、専門職同士の情報交換や交流の場を求めているという現状もあった。研修の開催方法については講義のみでなく、演習や実習などを通して知識や技術を修得したいとの要望も多かった。これは産業看護職の専門職としての向上心の現れと捉えることができる。今後は画一的な研修のみでなく、これらの担当者のニーズを反映したプログラムの構築を図り、参加しやすい研修のあり方をさらに検討する必要がある。また、産業保健業務に携わる看護職の今後の課題としては、産業看護職、自らが専門職として向上するために実践に即した研究活動を行い、職場での機能向上へとつなげる努力も極めて重要であると考ええる。

謝 辞

本調査にご協力いただきました埼玉県内、および群馬県内の産業看護職の皆様には心から感謝申し上げます。また、本研究を実施するに際し、労働福祉事業団埼玉産業保健推進センターおよび群馬産業保健推進センターの関係者の皆様にも多大なご尽力を賜りました。厚く御礼申し上げます。

なお、本研究は平成14年度労働福祉事業団産業保健推進調査研究の助成を受けて実施した。

引 用 文 献

- 1) 松岡治子・竹内一夫・太田晶子ら：群馬県の産業保健に関わる保健師・看護師の労働実態。上武大学看護学研究所紀要，2(1)：2004：17-24。
- 2) 大野絢子・新納美美・松岡治子：産業保健担当者を対象とした研修プログラムの構築に関する研究（Ⅰ）一面接法による産業保健業務に必要な知識や能力の検討一。上武大学看護学研究所紀要，2(1)：2004：1-8。
- 3) 松岡治子・新納美美・大野絢子：産業保健担当者を対象とした研修プログラムの構築に関する研究（Ⅱ）一面接法による実務者が求める研修内容の検討一。上武大学看護学研究所紀要，2(1)：2004：9-15。

- 4) 神山照秋・大野絢子・竹内一夫ら：群馬県における産業保健業務担当者のニーズと研修プログラムの構築に関する調査。平成13年度労働福祉事業団 群馬産業保健推進センター調査研究報告書：2002：1-54.
- 5) 河野啓子：第8章 産業保健活動の課題。第3版 公衆衛生看護学大系 産業保健指導論，平山朝子・宮地文子編，日本看護協会出版会，東京：1999：204-207.
- 6) 植松治雄・梶屋義雄・圓藤吟史ら：ケースカンファレンスを用いた産業保健の参加型研修システムの開発。平成12年度労働福祉事業団 大阪産業保健推進センター調査研究報告書：2001：1-67.
- 7) 滝川 寛・坂本 弘・林 文代ら：推進センター主催の「メンタルヘルス窓口担当者に対する技能訓練」とその評価。平成14年度労働福祉事業団 三重産業保健推進センター調査研究報告書：2003：1-22.
- 8) 日本看護協会調査研究室：昭和63年産業看護活動実態調査。日本看護協会，東京：1989：63.

Abstract

In research on the creation of a training program for occupational health care staff, issues related to training were investigated by the focus group interview method. In this study, a questionnaire survey was conducted to improve the reliability of the training subjects identified in previous research, determine training subjects, and clarify effective methods of training. The subjects were 247 occupational health nurses in Gunma and Saitama prefectures, of whom 129 responded. The results clarified the knowledge, ability, content of training, and training methodology required for occupational health service. In particular, many nurses indicated a desire for a training method which includes exercises and practice as well as lectures.

Key words : Occupational health, Training course, Training method