

I 調査対象の属性

1 調査対象者の年令

まず調査対象者の年令をみると、平均年令40.8歳で、看護協会会員（1989年）の平均年令35.6歳に比べて、5歳ほど高い（表1）。

表1 対象者の年令

	実数	%
25歳未満	8	4.0
25～29	30	14.9
30～34	20	10.0
35～39	32	15.9
40～44	32	15.9
45～49	26	12.9
50～54	27	13.4
55～59	16	8.0
60歳以上	10	5.0
計	201	100.0

平均年令40.8歳

2 所持免許

所持免許・年令別に見ると、20歳代は保健婦+衛生管理者が多く、看護婦+衛生管理者の割合が少ない。30歳代は看護婦免許所持者が多く、保健婦免許のみで就業している割合が少ない。40歳代は、50歳代と比べて、保健婦免許所持者がわずかながら多い（図1）。

図1 所持免許・年令別

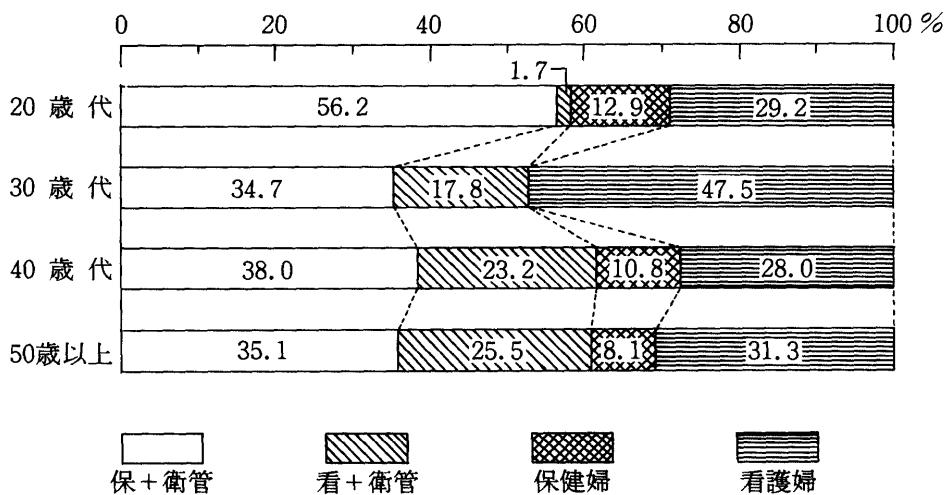


表2 産業看護従事年数

	実数	%
5年未満	75	37.3
6～10	46	22.9
11～15	30	14.9
16～20	19	9.5
21～25	14	7.0
26～30	12	6.0
無回答	5	2.5
計	201	100.0

平均従事年数10.4年

表4 産業看護に従事する以前の勤務経験

	実数	%
ある	159	79.1
ない	40	19.9
無回答	2	1.0
計	201	100.0

3 産業看護従事年数

産業看護に従事した期間は、5年未満が最も多い。

平均従事年数は、10.4年である(表2)。

4 現在の職場での勤続年数

そのうち今の会社あるいは官庁、言わば現在の職

場での勤続年数は、5年未満が最も多い。平均勤続年数は9.5年。この結果から、産業看護に従事して10.4年という平均値と比べて1年程度しか差がないことから、今回の対象者はあまり大幅な職場異動をしていないことがわかる(表3)。

表3 現在の職場での勤続年数

	実数	%
5年未満	79	39.3
6～10	47	23.4
11～15	28	13.9
16～20	17	8.5
21～25	11	5.5
26～30	9	4.5
無回答	10	5.0
計	201	100.0

平均勤続年数 9.5年

表5 市町村・保健所及び病院・診療所での勤務年数
()内は%

	市町村・保健所勤務年数	病院・診療所勤務年数
5年未満	21 (65.6)	73 (49.5)
6～10	6 (18.8)	38 (25.7)
11～15	1 (3.1)	25 (16.9)
16～20	3 (9.4)	7 (4.7)
21～25	1 (3.1)	2 (1.4)
26～30	0 (0.0)	3 (2.0)
計	32 (100.0)	148 (100.0)
平均勤続年数	7.4年	8.2年

5 産業看護に従事する以前の勤務経験

産業看護に従事する以前に、保健所・市町村役場あるいは病院・診療所で勤務した経験を持つ回答者は、約8割である(表4)。そのなかで、市町村・保健所に勤務した経験を持つ回答者の勤務年数は5年未満が圧倒的に多い。平均7.4年である。病院・診療所勤務年数も市町村・保健所勤務経験者と同様に、5年未満が圧倒的に多い。平均8.2年である(表5)。

6 雇用形態

雇用形態は、正社(職)員が、最も多く、次いで嘱託が多い。非常勤で雇われている回答者はいない。

表6 回答者の雇用形態・衛生管理者の選任

	選任されている	選任されていない	無 回 答	計
正社（職）員	47 (36.4)	80 (62.0)	2 (1.6)	129 (100.0)
嘱 託	16 (26.4)	45 (73.8)	0 (0.0)	61 (100.0)
そ の 他	2 (22.2)	6 (66.7)	1 (11.1)	9 (100.0)
無 回 答	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
計	65 (32.3)	133 (66.2)	3 (1.5)	201 (100.0)

また雇用形態と衛生管理者の選任との関係では、嘱託は、正社（職）員に比べて、衛生管理者に選任されている割合が少ない（表6）。

7 衛生管理者の選任

衛生管理者に選任されているのは、全体の3割である。直属の上司別に見ると、上司が看護職、医師より、事務職の方が衛生管理者に選任されている割合が高い（表7）。所属先別に見ると、病院併設健康管理部門勤務者は衛生管理者に選任されている割合が低い（表8）。職場の看護職員数別に見ると、看護職1人の職場と10人以上の職場は衛生管理者に選任されている割合が高い（表9）。

8 直属の上司

回答者の職場の直属の上司は、事務職が最も多い。次いで医師、看護職と続いている（表10）。

表7 衛生管理者に選任・直属の上司

	衛生管理者に選任されている	衛生管理者に選任されていない	無 回 答	計
看 護 職	9 (31.0)	20 (62.7)	0 (0.0)	29 (100.0)
医 師	9 (20.0)	34 (75.6)	2 (4.4)	45 (100.0)
衛生管理者	6 (37.5)	10 (62.5)	0 (0.0)	16 (100.0)
安全管理者	6 (50.0)	6 (50.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
事 務 職	31 (36.0)	54 (62.8)	1 (1.2)	86 (100.0)
そ の 他	4 (33.3)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
無 回 答	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	65 (32.3)	133 (66.2)	3 (1.5)	201 (100.0)

表8 衛生管理者に選任・所属先

	衛生管理者に選任 されている	衛生管理者に選任 されていない	無 回 答	計
病院併設健康 管理部門	1 (9.1)	10 (90.9)	0 (0.0)	11 (100.0)
健 保 単 一 (1を除く)	3 (13.6)	19 (86.4)	0 (0.0)	22 (100.0)
健 保 総 合 (1を除く)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
企 業 (1を除く)	50 (34.2)	93 (63.7)	3 (2.1)	146 (100.0)
官 公 庁	11 (64.7)	6 (35.3)	0 (0.0)	17 (100.0)
計	65 (32.3)	133 (66.2)	0 (0.0)	201 (100.0)

表9 衛生管理者に選任・看護職員数

	衛生管理者に選任 されている	衛生管理者に選任 されていない	無 回 答	計
1 人	28 (48.3)	29 (50.0)	1 (1.7)	58 (100.0)
1人～5人	18 (22.2)	62 (76.5)	1 (1.2)	81 (100.0)
6人～9人	6 (19.4)	24 (77.4)	1 (3.2)	31 (100.0)
10人以上	13 (43.3)	17 (56.7)	0 (0.0)	30 (100.0)
無 回 答	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	65 (32.3)	133 (66.2)	0 (0.0)	201 (100.0)

9 診療介助業務

診療介助業務に携わっている割合を所属別にみると、健保総合以外のすべてが診療業務に携わっている。中でも病院併設健康管理部門、企業にその割合が高い(表11)。また診療介助業務に携わっている群の直属の上司は、医師、看護職が多い。また診療介助業務に携わっていない群の直属の上司は、事務職が多い(表12)。

表10 直属の上司

	実 数	%
看 護 職	29	14.4
医 師	45	22.4
衛 生 管 理 者	16	8.0
安 全 管 理 者	12	6.0
事務職(3.4を除く)	86	42.8
そ の 他	12	6.0
無 回 答	1	0.5
計	201	100.0

10 職場の看護職員数

職場の看護職数を見ると一人職場が最も多い。その中でも企業は、その割合が最も高い。また企業と

1990年事業所における健康相談実施状況調査

健保単一・健保総合では、看護職員数にバラツキがみられる。病院併設健康管理部門と官庁は、比較的看護職員数が多い(表13)。

表11 診療介助業務・所属別

	診療介助業務に携わっている	診療介助業務に携わっていない	無回答	計
病院併設健康管理部門	10 (90.9)	1 (9.1)	0 (0.0)	11 (100.0)
健保単一(1を除く)	7 (31.8)	14 (63.6)	1 (4.5)	22 (100.0)
健保総合(1を除く)	0 (0.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
企業(1を除く)	102 (69.9)	43 (29.5)	1 (0.7)	146 (100.0)
官公庁	12 (70.6)	5 (29.4)	0 (0.0)	17 (100.0)
無回答	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	131 (65.2)	67 (33.3)	3 (1.5)	201 (100.0)

表12 診療介助業務・直属の上司別

	看護職	医師	衛生管理者	安全管理者	事務職	その他	無回答	計
診療介助業務に携わっている	25 (19.1)	41 (31.3)	5 (3.8)	5 (3.8)	49 (37.4)	5 (3.8)	1 (0.8)	131 (100.0)
診療介助業務に携わっていない	4 (6.0)	4 (6.0)	11 (16.4)	6 (9.0)	36 (53.7)	6 (9.0)	0 (0.0)	67 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
計	29 (14.4)	45 (22.4)	16 (8.0)	12 (6.0)	86 (42.8)	12 (6.0)	1 (0.5)	201 (100.0)

表13 看護職員数・所属別

	1人	2人	3人	4人	5人	6~10人	11人以上	計
病院併設健康管理部門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (27.3)	1 (9.1)	5 (45.5)	2 (18.2)	11 (100.0)
健保単一(1を除く)	1 (4.5)	7 (31.8)	3 (13.6)	2 (9.1)	2 (9.1)	6 (27.3)	1 (4.5)	22 (100.0)
健保総合(1を除く)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
企業(1を除く)	52 (35.6)	18 (12.3)	10 (6.8)	15 (10.3)	15 (10.3)	25 (17.1)	11 (7.5)	146 (100.0)
官公庁	3 (17.6)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (64.7)	0 (0.0)	17 (100.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	58 (28.9)	27 (13.4)	15 (7.5)	21 (10.4)	18 (9.0)	47 (23.4)	15 (7.5)	201 (100.0)

表14 対象事業所数・所属別

	1ヵ所	2ヵ所	3~4	5~9	10~14	15~199	200ヵ所以上	無回答	計
病院併設健康管理部門	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	7 (63.6)	0 (0.0)	11 (100.0)
健保単一(1を除く)	4 (18.2)	0 (0.0)	3 (13.6)	4 (18.2)	1 (4.5)	6 (36.3)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)
健保総合(1を除く)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
企業(1を除く)	47 (32.2)	16 (11.0)	14 (9.6)	16 (11.0)	8 (5.5)	35 (24.0)	4 (2.7)	6 (4.1)	146 (100.0)
官公庁	1 (5.9)	0 (0.0)	1 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (64.7)	4 (23.5)	0 (0.0)	17 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	52 (25.9)	16 (8.0)	20 (10.0)	20 (10.0)	9 (4.5)	60 (29.9)	18 (9.0)	6 (3.0)	201 (100.0)

11 対象事業所数

対象事業所数は、全体でみると1ヵ所という回答が最も多い。特に企業にその割合が高い傾向にあるが、企業の対象事業所数は幅がある。対象事業所数の多いのは、病院併設健康管理部門と官公庁である(表14)。

12 対象従業員数

病院併設健康管理部門と官公庁は、対象従業員が多い。それに比べて企業は、対象従業員が少ない施設もあれば、多い施設もあるなどその幅が広い(表15)。

13 社内で連携のとれる職種

産業看護職が仕事を進めていくうえで社内で連携のとれる職種は、非常勤医師と答えている割合が最

表16 社内で連携のとれる職種(複数回答), 業務別

	常勤産業医	非常勤産業医	精神科医	その他の医師	臨床検査技師	栄養士
診療介助業務に携わっている	75 (57.7)	92 (70.8)	47 (36.2)	59 (45.4)	44 (33.8)	34 (26.2)
診療介助業務に携わっていない	22 (32.8)	48 (71.6)	21 (31.3)	18 (26.9)	6 (9.0)	12 (17.9)
無回答	0 (0.0)	3 (100.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
回答者数	97 (48.5)	143 (71.5)	69 (34.5)	78 (39.0)	50 (25.0)	46 (23.0)

1990年事業所における健康相談実施状況調査

表15 対象従業員数・所属別

	～99人	100～ 499人	500～ 999人	1000～ 2999人	3000～ 4999人	5000～ 9999人	10000人 以上	無回答	計
病院併設健康管理部門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (9.1)	1 (9.1)	4 (36.4)	5 (45.5)	0 (0.0)	11 (100.0)
健保単一(1を除く)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.1)	11 (50.0)	4 (18.2)	4 (18.2)	1 (4.5)	0 (0.0)	22 (100.0)
健保総合(1を除く)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
企業(1を除く)	1 (0.7)	33 (22.6)	23 (15.7)	42 (28.7)	11 (7.5)	22 (15.1)	12 (8.2)	2 (1.4)	146 (100.0)
官公庁	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	3 (17.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (23.5)	0 (0.0)	17 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	1 (0.5)	34 (17.0)	27 (13.5)	57 (28.4)	17 (8.5)	30 (14.9)	33 (16.4)	2 (1.0)	201 (100.0)

も高い。次いで高いのが衛生管理者、専任医師と続いている。診療介助業務に携わっている群と携わっていない群とを比較すると、診療介助業務に携わっている群の方が他職種と連携をとっている割合が高い。また診療業務に携わっていない群は、社内で連携をとれる職種がないと答えている割合が高い(表16)。

14 行っている業務内容

事業所看護職が行っている業務内容として、成人病予防、メンタルヘルス、職業病予防、その他疾病予防、健康保持増進対策などがある。

所持免許別にみると衛生管理者免許を所持していない看護婦はこれらの活動を行っている割合が最も低い(表17)。直属の上司が看護職・医師の場合は、これらの活動を行っている割合が低い(表18)。

診療介助業務に携わっている群とそれ以外の比較では、診療介助業務に携わっていない群の方が、メンタルヘルスに対する活動を行っている割合が高い(表19)。これらのことから衛生管理者免許を所持者していない看護婦、上司が医者、診療介助に携わっているなど、診療介助業務が中心となっている回

ヘルスケア トレーナー	カウンセラー (心理相談員)	衛生管理者	その他健康管理 に携わる職種	い	な	い	回答者数
10 (7.7)	23 (17.7)	78 (60.0)	51 (39.2)			1 (0.8)	130 (100.0)
8 (11.9)	7 (10.4)	36 (53.7)	19 (28.4)			4 (6.0)	67 (100.0)
1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)			0 (0.0)	3 (100.0)
19 (9.5)	30 (15.0)	115 (57.5)	71 (35.5)			5 (2.5)	200 (100.0)

答者は、これらの業務を行っている業務の幅が狭いといえよう。

表17 行っている業務内容（複数回答）、所持免許別

	成人病対策	メンタルヘルス	職業病予防	その他の疾病予防	健康増進保持対策	回答者数
保健婦+衛生管理者	73 (100.0)	61 (83.6)	45 (61.6)	56 (76.7)	67 (91.8)	73 (100.0)
看護婦+衛生管理者	38 (100.0)	29 (76.3)	28 (73.7)	33 (86.8)	34 (89.5)	38 (100.0)
保健婦	15 (100.0)	13 (86.7)	8 (53.3)	12 (80.0)	15 (100.0)	15 (100.0)
看護婦	64 (94.1)	35 (51.5)	35 (51.5)	45 (66.2)	49 (72.1)	68 (100.0)
その他	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
回答者数	191 (97.9)	139 (71.3)	117 (60.0)	147 (75.4)	166 (85.1)	195 (100.0)

表18 行っている業務（複数回答）、直属の上司別

	成人病対策	メンタルヘルス	職業病予防	その他の疾病予防	健康増進保持対策	回答者数
看護職	28 (100.0)	16 (57.1)	15 (53.6)	19 (67.9)	24 (85.7)	28 (100.0)
医師	38 (100.0)	21 (51.2)	25 (61.0)	30 (73.2)	35 (73.2)	41 (100.0)
衛生管理者	15 (100.0)	12 (80.0)	10 (66.7)	12 (80.0)	14 (93.3)	15 (100.0)
安全管理者	12 (100.0)	11 (91.7)	9 (75.0)	10 (83.3)	10 (83.3)	12 (100.0)
事務職	85 (98.8)	70 (81.4)	49 (57.0)	69 (80.2)	74 (86.2)	86 (100.0)
その他	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
回答者数	191 (97.9)	139 (71.3)	117 (60.0)	147 (75.4)	166 (85.1)	195 (100.0)

表19 行っている業務（複数回答）、業務別

	成人病対策	メンタルヘルス	職業病予防	その他の疾病予防	健康増進保持対策	回答者数
診療介助業務に携わっている	121 (96.8)	78 (62.4)	72 (57.6)	95 (76.0)	104 (83.2)	125 (100.0)
診療介助業務に携わっていない	67 (100.0)	58 (86.6)	72 (64.2)	50 (74.6)	50 (88.1)	67 (100.0)
無回答	3 (100.0)	3 (100.0)	2 (66.7)	2 (66.7)	3 (100.0)	3 (100.0)
回答者数	191 (97.9)	139 (71.3)	117 (60.0)	147 (75.4)	166 (85.1)	195 (100.0)

表20 職場の健康問題の把握方法（複数回答）、業務別

	職場巡視	相談窓口の 開 設	定期検診・ 健康診断	職場からの 情 報	職場巡回 相 談	そ の 他	計
診療介助業務に携 わっている	54 (41.5)	54 (41.5)	129 (99.2)	99 (76.2)	29 (22.3)	13 (10.0)	130 (100.0)
診療介助業務に携 わっていない	36 (53.7)	36 (53.7)	67 (100.0)	60 (89.6)	37 (55.2)	10 (14.9)	67 (100.0)
無 回 答	2 (66.7)	1 (33.3)	3 (100.0)	3 (100.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	3 (100.0)
回 答 者 数	92 (46.0)	91 (45.5)	199 (99.5)	162 (81.0)	68 (34.0)	23 (11.5)	200 (100.0)

15 職場の健康問題の把握方法

職場の健康問題を把握するのに、様々なルートがあるが、定期検診・健康診断で把握する場合が最も多い。また診療介助業務に携わっている群は、職場の健康問題を把握する方法として職場巡回相談を行っている割合が低い（表20）。

Ⅱ 個別相談の実施状況と問題点

1 個別面接相談の実施件数

昨年1年間の個別面接相談実施件数は、平均188件となっている。実施件数最小0件、最大972件と、行われている実施件数の幅が広い（表21）。

2 個別面接相談への来所形態

個別面接相談を行うにあたって、勤労者が自発的に来所するのか、それとも呼び出しが多いかを尋ねた。勤労者が自発的に来所する場合と、呼び出しが多かという比率をみると呼び出しが多いと答えている割合が高い。しかし衛生管理者に専任されている群と専任されていない群との比較では、衛生管理者に専任されている群の方が、自発的にくる割合が高い（表22）。

3 個別面接を行うきっかけ

個別面接を行うきっかけは、定期検診後のフォローアップとして行っている割合が最も高い。これとほぼ同率で、本人からの

表21 個別相談件数

平均実施件数	標準偏差	最 小	最 大	有効ケース数
188回	251.7	0.0回	972.0回	126