

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

表22 個別面接相談への来所形態・衛生管理者専任別

	呼び出しが多い	自発的にくる方が多い	どちらも同じ程度	無回答	計
衛生管理者に専任されている	24 (36.9)	26 (40.0)	12 (18.5)	3 (4.6)	65 (100.0)
衛生管理者に専任されていない	60 (45.1)	31 (23.3)	21 (15.8)	21 (15.8)	133 (100.0)
無回答	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
計	86 (42.8)	58 (28.9)	33 (16.4)	18 (9.0)	201 (100.0)

表23 個別相談を行うきっかけ（複数回答）、産業看護従事以前の勤務経験の有無別

	本人からの相談	従業員の上司からの相談依頼	人事担当者からの相談依頼	定期検診後のフォローアップとして	職場巡視による観察の結果	その他	回答者数
産業看護以外の場所での勤務経験あり	141 (91.6)	107 (69.5)	71 (46.1)	139 (90.3)	55 (35.7)	11 (7.1)	154 (100.0)
産業看護以外の場所での勤務経験なし	34 (87.2)	21 (53.8)	11 (28.2)	37 (94.9)	11 (28.2)	2 (5.1)	39 (100.0)
回答者数	175 (90.7)	128 (66.3)	82 (42.5)	176 (91.2)	66 (34.2)	13 (6.7)	193 (100.0)

相談という割合が高い。割合が低いのは、職場巡視による観察の結果である。産業看護に従事する以前に、保健所・市町村・病院・診療所などに勤務した経験がある群は、勤務経験のない群に比べて、従業員の上司からの相談依頼、人事担当者からの相談依頼など、本人以外からの相談を受けている割合が高い。また職場巡視による観察の結果から、個別相談に入る割合も高い（表23）。

上司の職種が医師、看護婦の場合、個別的な相談を行っている割合が低い。特に上司が医師の場合、職場巡視による観察の結果から個別相談に入る割合が低い（表24）。

## 4 個別相談に応じていることへのPR方法

事業所内で個別相談に応じていることのPR方法を自由に記述してもらった。その結果、検診時にPRするという回答が最も多かった。

### 自由記述

検診時に	17
職場巡回時に	16
検診結果通知時に	12
衛生管理者、担当者に伝達してもらう	10
診療所便り・保健婦便り・健保ニュースなど	10

1990年事業所における健康相談実施状況調査

表24 個別相談を行うきっかけ・上司の職種別（複数回答）

	本人からの相談	従業員の上 司からの相 談依頼	人事担当者 からの相談 依頼	定期検診後 のフォロー アップとし て	職場巡視に よる観察の 結果	そ の 他	回答者数
看護職	22 (78.6)	15 (53.6)	11 (39.3)	26 (92.9)	10 (35.7)	2 (7.1)	28 (100.0)
医師	36 (85.7)	20 (47.6)	13 (83.3)	36 (85.7)	8 (19.0)	1 (2.4)	42 (100.0)
衛生管理者	14 (93.3)	12 (80.0)	9 (60.0)	15 (100.0)	10 (66.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
安全管理者	12 (100.0)	10 (83.3)	7 (58.3)	12 (100.0)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
事務職	81 (94.2)	63 (73.3)	38 (44.2)	78 (90.7)	27 (31.4)	8 (9.3)	86 (100.0)
その他	11 (100.0)	10 (90.9)	6 (54.5)	10 (90.9)	5 (45.5)	1 (9.1)	11 (100.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
回答者数	177 (90.8)	130 (66.7)	84 (43.1)	178 (91.3)	68 (34.9)	13 (6.7)	195 (100.0)

文書で	9
安全衛生委員会	9
社内便り	8
各上司より通達してもらう	8
掲示（板）	8
機関誌	7
広報	7
リーフレット・パンフレット	7
管理監督者・教育時研修	5
会議	5
新入生衛生教育時・研修	4
個人通知	4
健康管理室へ機会があるたび呼び出す	4
ポスター	3
口コミ	3
とくにPRしなくてもみんな知っている	3
声かけ	3
検診時アンケートのフォローアップとして接触	3
放送	2

集団衛生教育時に	2
入社時・転入時面接	2
職員厚生便り	2
(その他その職場の属性を生かして)	各1*14

## 5 個別相談指導の記録

個別相談指導の記録をとっているか否かを尋ねたところ、毎回とっている群ととるときととらないときがあると答えた群の比率は、76人(37.8%)で同率であった。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を比較した結果、衛生管理者に専任されていない群は、衛生管理者に専任されている群に比べて、記録をとっていないと答えている割合が高い(表25)。

所属別にみると、毎回記録をとっているのは官公庁である。とるときととらないときがある、とっていないと答えている割合は企業に多い(表26)。

表25 個別相談指導の記録・衛生管理者専任別

	毎回とっている	とるときととらないときがある	とっていない	無 回 答	計
衛生管理者に専任されている	23 (35.4)	34 (52.3)	5 (7.7)	3 (4.6)	65 (100.0)
衛生管理者に専任されていない	51 (38.3)	41 (30.8)	26 (19.5)	15 (11.3)	133 (100.0)
無 回 答	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
計	76 (37.8)	76 (37.8)	31 (15.4)	18 (9.0)	201 (100.0)

表26 個別相談指導の記録・所属別

	毎回とっている	とるときととらないときがある	とっていない	無 回 答	計
病院併設健康管理部門	5 (45.5)	3 (27.3)	1 (9.1)	2 (18.2)	11 (100.0)
健保単一(1を除く)	10 (45.5)	8 (36.4)	2 (9.1)	2 (9.1)	22 (100.0)
健保総合(1を除く)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
企業(1を除く)	46 (31.5)	59 (40.4)	28 (19.2)	13 (8.9)	146 (100.0)
官 公 庁	11 (64.7)	5 (29.4)	0 (0.0)	1 (5.9)	17 (100.0)
無 回 答	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
計	76 (37.8)	76 (37.8)	31 (15.4)	18 (9.0)	201 (100.0)

個別相談の記録をとる目的と生かしている点（自由記述）

ここでは、個別指導をとる目的を尋ねた。継続看護に生かすためという答えが圧倒的に多いということは、その後のフォローアップに力を入れていることがわかる。

**自由記述**

継続看護に生かす	99
同僚の産業看護婦との情報交換（指導内容の統一・向上）	12
自分の行った指導の評価・反省・自分の面接技術の向上などを振り返るため	12
他のスタッフに変わった場合の（相談者の転勤や看護婦自身の退職など）の引き継ぎに用いるため	10
産業医との相談の資料として	10
職場（本人の上司や人事・労務担当者）や家族に必要な応じて報告したり協力を求めたりする場合に役だつ	8
相談者個人の人柄や健康状態を知る	6
後日問題が生じたり、報告書を作成する必要ができた場合の経過・対処の方法などを参照するため	5
業務統計	4
行った業務を忘れないようにするため	4
個人票（個人管理カード）を作成するため	4
専門医への受診にむすびつける	2
個々の記録から職場全体の問題を把握する	2
相談の目的をよく理解し正確な対処に役立てる	2
社員教育に生かす（多少アレンジして健康ゼミの演題にする）	2
治療日誌を作成し記録する	2
本人の悩みのポイントとそれに対する助言を簡単に記したり、明らかに治療を要するものについてのみ記す（記録も企業のもので本人の秘密保持が難しい場合がある）	2
糖尿病・メンタルヘルスなどの疾患のみ記述	2
勉強会での発表の資料として	1

**6 行っている個別相談の内容**

各事業所で応じている個別相談で「よくある」答えている割合が最も高いのは、食事や栄養についてである。次いで多いのは、病気についての知識、療養法である。逆に応じる事がないと答えている割合

が高いのは勤務時間、休憩、休暇に関することと家庭での人間関係に関することなど、直接保健医療とは関連しない事柄である（図2）。

これらの個別相談の内容と、属性との関係の強さをみるために分散分析を行った。その結果、衛生管理者に専任されているか否か、職場の直属上司、一緒に仕事をしている看護職数という3つの属性が、個別相談実施の分布と強い関係性があることが明らかになった。さらにこの3つの属性と、21項目との関連性をカイ2乗値で検定した結果が表27である。

図2

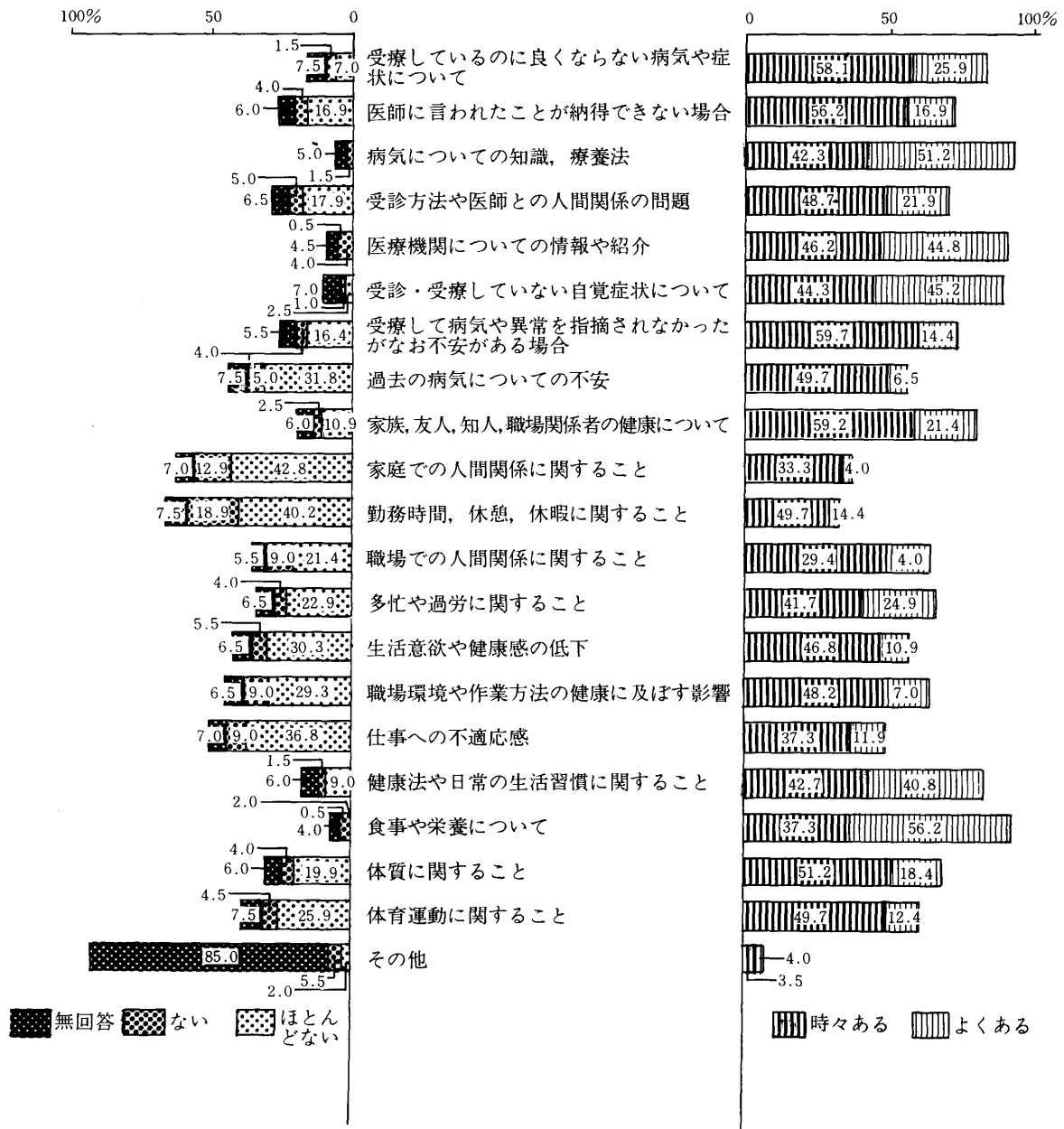


表27 行っている相談内容と属性との関連性

	衛生管理者 に専任	職場の直属 の上司	職場の看護 職数
1. 受療しているのに良くならない病気や症状について	○		
2. 医師に言われたことが納得できない場合			
3. 病気についての知識、療養法、		◎	
4. 受診方法や医師との人間関係の問題			◎
5. 医療機関についての情報や紹介		○	
6. 受診・受療していない自覚症状について		◎	○
7. 受診して病気や異常を指摘されなかったがなお不安がある場合			
8. 過去の病気についての不安			○
9. 家族、友人、知人、職場関係者の健康について	○	○	◎
10. 家庭での人間関係に関すること	○		
11. 勤務時間、休憩、休暇に関すること			○
12. 職場での人間関係に関すること	○	◎	
13. 多忙や過労に関する事			◎
14. 生活意欲や健康感の低下			◎
15. 職場環境や作業方法の健康に及ぼす影響	○	◎	◎
16. 仕事への不適応感			
17. 健康法や日常生活習慣に関すること			○
18. 食事や栄養について			
19. 体質に関すること			○
20. 体育運動に関すること	○		

○=危険率5%未満で有意差有り ◎=危険率1%未満で有意差有り

## 7 個別的な相談指導で困難さを感じること

個別的な相談指導を行う上で困難さを感じることは、「従業員が仕事の都合で職場を離れられないので、時間内に相談に行きにくい」と答えている割合が最も多い。次いで「看護職が他の業務が忙しくて個別的な相談に応じる時間がとれない」といった、仕事の都合や就業時間の問題から、思うように相談に応じることができない困難さをあげている。それは、上司の職種が医師で診療介助業務に携わっている群に多い（表28）。

診療介助業務に携わっていない群では、従業員が仕事の都合で職場を離れられないので時間内に相談に行きにくいと答えている割合が高い（表29）。

対象従業員別に見ると、看護職が他の業務が忙しくて個別的な相談に応じる時間がとれないと答えているのは、対象従業員が多い群である（表30）。

## 8 保健指導に乗ってこない従業員への対応策

事業所で看護活動を行っていくうえで、検査結果に問題があっても本人に自覚症状がないので問題にしない、指導しても生活習慣を変えようとしなない、検診後のフォローの呼び出しに応じない、仕事中心で健康を二の次に考えてしまう従業員に対応しなくてはならないといった場面にしばしば出会うという

表28 個別的な相談指導で困難だと感じること（複数回答）、上司の職種別

	相談者のプライバシーを守りながら相談指導を行える場所がない	本人を呼んで個別相談を行うときにその人の所属長を通さなければならない	看護職が他の業務が忙しくて個別的な相談に応じる時間がとれない	企業から相談業務が期待されていない	産業医から相談業務が期待されていない
看護職	9 (37.5)	5 (20.8)	11 (45.8)	4 (16.7)	4 (16.7)
医師	11 (28.2)	6 (15.4)	21 (53.8)	9 (23.1)	5 (12.8)
衛生管理者	4 (40.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
安全管理者	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (10.0)
事務職	26 (32.9)	12 (15.2)	32 (40.5)	19 (24.1)	8 (10.1)
その他	2 (20.0)	0 (0.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
回答者数	54 (31.2)	26 (15.0)	69 (39.9)	34 (19.7)	18 (10.4)

表29 個別的な相談指導で困難だと感じること（複数回答）、業務別

	相談者のプライバシーを守りながら相談指導を行える場所がない	本人を呼んで個別相談を行うときにその人の所属長を通さなければならない	看護職が他の業務が忙しくて個別的な相談に応じる時間がとれない	企業から相談業務が期待されていない	産業医から相談業務が期待されていない
診療介助業務に携わっている	34 (29.6)	18 (15.7)	54 (47.0)	23 (20.0)	12 (10.4)
診療介助業務に携わっていない	20 (35.1)	8 (14.0)	14 (24.6)	11 (19.3)	6 (10.5)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
回答者数	54 (31.2)	26 (15.0)	69 (39.9)	34 (19.7)	18 (10.4)

話を聞く。このようなとき、どのような対応策をとっているかを自由記述によって回答してもらった。結果は以下の通り。

### 自由記述

根気よく何回でも呼び出す，訪問する，声をかける	121
上司に相談する	55
医師に説明してもらう	33
押付けにならないよう本人の変化を待つ時間をとる(健康に関する情報を提供しながら)	33



1990年事業所における健康相談実施状況調査

従業員が個人の健康問題に介入してほしくないと思っている	従業員が仕事の都合で職場を離れられないので時間内に相談に行きにくい	相談に行くことで不利益をこうむるのではないかと不安を従業員が持っている	上司にことわらなければならぬので従業員が気楽に相談に行けない	そ の 他	回 答 者 数
7 (29.2)	16 (66.7)	3 (12.5)	1 (4.2)	3 (12.5)	24 (100.0)
7 (17.9)	19 (48.7)	20 (51.3)	6 (15.4)	4 (10.3)	39 (100.0)
3 (30.0)	6 (60.0)	4 (40.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	10 (100.0)
0 (0.0)	6 (60.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
21 (26.6)	42 (53.2)	31 (39.2)	19 (24.1)	8 (10.1)	79 (100.0)
5 (50.0)	3 (30.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
44 (25.4)	93 (53.8)	64 (37.0)	32 (18.5)	21 (12.1)	173 (100.0)

従業員が個人の健康問題に介入してほしくないと思っている	従業員が仕事の都合で職場を離れられないので時間内に相談に行きにくい	相談に行くことで不利益をこうむるのではないかと不安を従業員が持っている	上司にことわらなければならぬので従業員が気楽に相談に行けない	そ の 他	回 答 者 数
28 (24.3)	58 (50.4)	45 (39.1)	20 (17.4)	13 (11.3)	115 (100.0)
16 (28.1)	34 (59.6)	18 (31.6)	12 (21.1)	7 (12.3)	57 (100.0)
0 (0.0)	1 (100.0)	0 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
44 (25.4)	93 (53.8)	64 (37.0)	32 (18.5)	21 (12.1)	173 (100.0)

- 電話や手紙などでアプローチする 28
- 話を聞く姿勢を持つ、命令はしないということを心掛け、人間関係を良くして信頼をもたれるようにする 17
- 家族、特に妻への指導を行う 17
- 放置しておくとうどうなるかを説明する 11
- 職場巡視の際に話したり顔を見たりするよう心掛ける 10
- 勤労者に「自分の健康は、自分自身のこと」として理解してもらうように努める 8
- 本人の健康観を知る 7

表30 個別的な相談指導で困難と感じること（複数回答）、対象従業員別

	相談者のプライバシーを守りながら相談指導を行える場所がない	本人を呼んで個別相談を行うときにその人の所属長を通さなければならない	看護職が他の業務が忙しくて個別的な相談に応じる時間がとれない	企業から相談業務が期待されていない	産業医から相談業務が期待されていない
99人以下	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)
100～299	10 (66.7)	4 (26.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	1 (6.7)
300～499	3 (23.1)	0 (0.0)	3 (23.1)	2 (15.4)	1 (7.7)
500～699	3 (23.1)	1 (7.7)	2 (15.4)	2 (15.4)	0 (0.0)
700～999	4 (36.4)	2 (18.2)	5 (45.5)	4 (36.4)	1 (9.1)
1000～1499	6 (42.9)	1 (7.1)	5 (35.7)	1 (7.1)	0 (0.0)
1500～1999	2 (15.4)	1 (7.7)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)
2000～2999	5 (23.8)	7 (33.3)	11 (52.4)	7 (33.3)	1 (4.8)
3000～4999	6 (46.2)	1 (7.7)	6 (46.2)	2 (15.4)	2 (15.4)
5000～9999	6 (23.1)	5 (19.2)	14 (53.8)	4 (15.4)	5 (19.2)
10000人以上	9 (29.0)	4 (12.9)	17 (54.8)	8 (25.8)	5 (16.1)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
回答者数	54 (31.2)	26 (15.0)	69 (39.9)	34 (19.7)	18 (10.4)

検査を続けてフォローアップする	7
衛生管理者に相談依頼する	7
「常に気に掛けている」という態度を見せる	6
次回の検診を相談に利用する	5
勤労者の同僚に協力を求める	5
医療機関に受診させる（教育入院・緊急入院）	4
他の医療スタッフに協力を求める	4
職場単位での意識向上にもポイントを置く	3
検査治療の必要性を本人が納得するまで説明する	3
その他様々なきっかけを見つけてアプローチする	3
異常を通知する際に、生活上の注意などを一緒にコメントする	3

1990年事業所における健康相談実施状況調査

従業員が個人の健康問題に介入してほしくないと思っている	従業員が仕事の都合で職場を離れられないのに相談に行きにくい	相談に行くことで不利益をこうむるのではないかと不安を従業員が持っている	上司にことわらなければならぬので従業員が気楽に相談に行けない	その他	回答者数
0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
6 (40.0)	12 (80.0)	2 (13.3)	2 (13.3)	2 (13.3)	15 (100.0)
1 (7.7)	7 (53.8)	4 (30.8)	2 (15.4)	3 (23.1)	13 (100.0)
5 (38.5)	7 (53.8)	6 (46.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	13 (100.0)
2 (18.2)	5 (45.5)	3 (27.3)	3 (27.3)	0 (0.0)	11 (100.0)
4 (28.6)	8 (57.1)	4 (28.6)	3 (21.4)	4 (28.6)	14 (100.0)
3 (23.1)	5 (38.5)	8 (61.5)	2 (15.4)	0 (0.0)	13 (100.0)
5 (23.8)	8 (38.1)	8 (38.1)	3 (14.3)	1 (4.8)	21 (100.0)
3 (23.1)	6 (46.2)	8 (61.5)	4 (30.8)	3 (23.1)	13 (100.0)
5 (19.2)	15 (57.7)	14 (53.8)	8 (30.8)	3 (11.5)	26 (100.0)
9 (29.0)	18 (58.1)	7 (22.6)	3 (9.7)	1 (3.2)	31 (100.0)
1 (50.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
44 (25.4)	93 (53.8)	64 (37.0)	32 (18.5)	21 (12.1)	173 (100.0)

- 同じような人を集めて集団教育をする 2
- 相談呼び出しには数日間設け、都合の良い日を返信してもらう 2
- 一つでも実行できそうなことを本人に考えさせ実行してもらう 2
- 健康診断を受けやすいよう便宜をはかる 1
- 健康面を前面に出さず、生活の調整といった面からアプローチする 1
- 何が問題かをつきとめ対応・指導していく 1
- 検査値が高ければ海外出張させない 1
- 何もしていない 1