

IV 病気をもちながら働いている従業員への職場適応援助

1 職場適応状況を見に行くこと

病気をもちながら働いている従業員への職場適応援助として、本人の適応状況を見に行くことがあると答えている看護職について、雇用形態別にみると、嘱託で雇用されている群の場合、本人の適応状況をみにいくことが「いつもある」「ときどきある」と回答している割合が正社（職）員に比べて高い（表44）。その理由として、嘱託で雇用されている群の勤務先は、正社員で雇用されている人と比べて、病院併設健康管理部門や、健保（単一・総合）勤務者が少なく、企業に多い（表45）。このため、診療介助業務以外の役割が取れるものと思われる。

次に診療介助業務に携わっているか否かという、業務別に見たところ、診療介助業務に携わっている群よりも診療介助業務に携わっていない群の方が、本人の適応状態を見に行くことがあると答えている

表44 病気をもちながら働いている従業員の適応状況を見に行くこと、雇用形態別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無回答	合計
正（職）社員	12 (9.3)	40 (31.0)	38 (29.5)	27 (20.9)	12 (9.3)	129 (100.0)
嘱託	8 (13.1)	33 (54.1)	7 (11.5)	13 (21.3)	0 (0.0)	61 (100.0)
無回答	1 (11.1)	4 (44.4)	4 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
合計	21 (10.4)	77 (38.3)	51 (25.4)	40 (19.9)	12 (6.0)	201 (100.0)

表45 病気をもちながら働いている従業員の適応状況を見に行くこと、所属別

	病院併設健康管理部門	健保単一 (1を除く)	健保総合 (1を除く)	企業 (1を除く)	官公庁	無回答	合計
正（職）社員	10 (7.8)	17 (13.2)	3 (2.3)	83 (64.3)	16 (12.4)	0 (0.0)	129 (100.0)
嘱託	1 (1.6)	4 (6.6)	1 (1.6)	53 (86.9)	1 (1.6)	1 (1.6)	61 (100.0)
その他（ ）	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	8 (88.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
合計	11 (5.5)	22 (10.9)	4 (2.0)	146 (72.6)	17 (8.5)	1 (0.5)	201 (100.0)

表46 病気をもちながら働いている従業員の適応状況を見に行くこと、業務別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無 回 答	合 計
診療介助業務に携わっている	11 (8.4)	41 (31.3)	37 (28.2)	32 (24.4)	10 (7.6)	131 (100.0)
診療介助業務に携わっていない	9 (13.4)	35 (52.2)	13 (19.4)	8 (11.9)	2 (3.0)	67 (100.0)
無 回 答	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
合 計	21 (10.4)	77 (38.3)	51 (25.4)	40 (19.9)	12 (6.0)	201 (100.0)

表47 病気をもちながら働いている従業員の適応状況を見に行くこと、直属の上司別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無 回 答	合 計
看 護 職	17 (12.2)	60 (43.2)	32 (23.0)	22 (15.8)	8 (5.8)	139 (100.0)
医 師	4 (8.5)	12 (25.5)	12 (25.5)	16 (34.0)	3 (6.4)	47 (100.0)
そ の 他	0 (0.0)	5 (33.3)	7 (46.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	15 (100.0)
合 計	21 (10.4)	77 (38.3)	51 (25.4)	40 (19.9)	12 (6.0)	201 (100.0)

割合が高い(表46)。

2 病気をもちながら働いている従業員の適応状況についての助言

病気をもちながら働いている従業員の就労の仕方について助言することについて、直属の上司の職種別にみると、上司が医師の場合、助言することが「いつもある」と回答している割合が低い。病気をもちながら働いている従業員の適応状況についての助言は、上司が医師以外の場合の方が行われる頻度が高い(表47)。

3 従業員の上司から就労のさせ方について相談を受けること

従業員の上司から就労のさせ方について相談を受けることが「ときどきある」と答えている割合が最も高い。産業看護別通算年数別にみると相談を受けることが「いつもある」と答えている割合が高いのは、「16年-25年」である。また「いつもある」と答えている割合が最も少ないのは、5年未満である(表48)。また、事業所看護職の活動内容や所属先との関係はあまりなかった。しかし職場の健康問題の把握方法をみると、いつもあると答えている割合が高いのは、職場巡視、職場巡回相談によって職場の健康問題を把握している群である。また定期検診・健康診断によって職場の健康問題を把握していると答えている群は、「いつもある」と答えている割合が低い(表49)。これらのことから従業員の上司から就労のさせ方について相談を受けることがある群は、職場を巡回するタイプで、受け身で情報を得る

表48 従業員の上司から就労のさせ方について相談を受けること、従事年数別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無回答	合計
5年未満	7 (3.5)	33 (44.0)	17 (22.7)	13 (17.3)	5 (6.7)	75 (100.0)
6年～15年	10 (13.2)	55 (72.4)	4 (5.3)	4 (5.3)	3 (3.9)	76 (100.0)
16年～25年	8 (24.2)	18 (54.5)	2 (6.1)	3 (9.1)	2 (6.1)	33 (100.0)
26年以上	3 (17.6)	12 (70.6)	1 (5.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	17 (100.0)
合計	28 (13.9)	118 (58.7)	24 (11.9)	21 (10.4)	10 (5.0)	201 (100.0)

表49 従業員の上司から就労のさせ方について相談を受けること、職場の健康問題の把握方法別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無回答	合計
職場巡視	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
相談窓口の開設	3 (25.0)	8 (66.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	47 (100.0)
定期検診 健康診断	11 (9.6)	68 (59.6)	17 (14.9)	14 (12.3)	4 (3.5)	114 (100.0)
職場からの情報	3 (27.3)	6 (54.6)	0 (0.0)	1 (9.1)	1 (9.1)	11 (100.0)
職場巡回相談	4 (33.3)	7 (58.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
その他()	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
無回答	5 (11.6)	23 (53.5)	4 (9.3)	6 (14.0)	5 (11.6)	43 (100.0)

タイプではないことがわかる。

4 人事担当者から従業員の就労のさせ方について意見を求められること

人事担当者から従業員の就労のさせ方について意見を求められることについて、上司の職種別に見ると、上司の職種が医療関係者（看護職、医師）の場合、「いつもある」という回答の割合が少ない。しかし上司の職種が医療関係者以外の場合、例えば安全管理者の場合「いつもある」と答えている割合が高い（表50）。

職場の健康問題の把握方法をみると、いつもあると答えている割合が高いのは、職場巡視、職場巡回相談によって職場の健康問題を把握している群である。また定期検診・健康診断によって職場の健康問題を把握していると答えている群は、「いつもある」と答えている割合が低い（表51）。これは「従業員の上司から就労のさせ方について相談を受けることがよくある」という傾向と同様、人事担当者から相談を受ける事がよくあると答えている群は、職場の健康問題の把握の仕方が異なる。

表50 人事担当者から従業員の就労のさせ方について意見を求められること、上司の職種別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無回答	合計
看護職	2 (6.9)	11 (37.9)	7 (24.1)	7 (24.1)	2 (6.9)	29 (100.0)
医師	2 (4.4)	14 (31.1)	11 (24.4)	14 (31.1)	4 (8.9)	45 (100.0)
衛生管理者	1 (6.3)	10 (62.5)	3 (18.8)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100.0)
安全管理者	6 (50.0)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	12 (100.0)
事務職	3 (25.0)	5 (41.7)	1 (8.3)	3 (25.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (100.0)
合計	20 (10.0)	93 (46.3)	45 (22.4)	33 (16.4)	10 (5.0)	201 (100.0)

表51 従業員の就労条件の変更について相談を受けること、職場の健康問題の把握方法別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無回答	合計
職場巡視	1 (16.7)	4 (66.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
相談窓口の開設	4 (33.3)	5 (41.7)	3 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
定期健康診断	8 (7.0)	51 (44.7)	28 (24.6)	23 (20.2)	4 (3.5)	114 (100.0)
職場からの情報	2 (18.2)	6 (54.5)	1 (9.1)	1 (9.1)	1 (9.1)	11 (100.0)
職場巡回相談	1 (8.3)	8 (66.7)	3 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
その他()	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
無回答	4 (9.3)	17 (39.5)	9 (20.9)	8 (18.6)	5 (11.6)	43 (100.0)

次に人事担当者から従業員の就労のさせ方について意見を求められることについて、看護職員数別に見ると、看護職員1人職場の方が多く勤務している職場に比べて人事担当者から意見を求められることが「いつもある」と「ときどきある」と回答している割合が高い(表52)。

5 従業員の就労条件の変更について提言すること

従業員の就労条件の変更について提言することについて、職場の上司の職種別に見ると看護職・医師などの医療従事者が上司、特に看護職の場合、提言することが「いつもある」と答えている割合が低い。しかし医療従事者以外が上司の場合、特に安全管理者では「いつもある」と答えている割合が高い(表53)。

1990年事業所における健康相談実施状況調査

表52 人事担当者から従業員の就労のさせ方について意見を求められること、看護職員数別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無 回 答	合 計
1 人	12 (20.7)	35 (60.3)	7 (12.1)	3 (5.2)	1 (1.7)	58 (100.0)
2 人 ~ 5 人	6 (7.4)	32 (39.5)	20 (24.7)	17 (21.0)	6 (7.4)	81 (100.0)
6 人 ~ 10 人	1 (2.1)	18 (38.3)	13 (27.7)	12 (25.5)	3 (6.4)	47 (100.0)
11 人 以上	1 (6.7)	8 (53.3)	5 (33.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
合 計	20 (10.0)	93 (46.3)	45 (22.4)	33 (16.4)	10 (5.0)	201 (100.0)

表53 従業員の就労条件の変更について提言すること、上司の職種別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	無 回 答	合 計
看 護 職	8 (27.6)	20 (69.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	29 (100.0)
医 師	19 (42.2)	22 (48.9)	0 (0.0)	4 (8.9)	45 (100.0)
衛 生 管 理 者	10 (62.5)	4 (25.0)	0 (0.0)	2 (12.5)	16 (100.0)
安 全 管 理 者	11 (91.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
事 務 職	50 (58.1)	34 (39.5)	0 (0.0)	2 (2.3)	86 (100.0)
そ の 他	9 (75.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	12 (100.0)
無 回 答	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
合 計	107 (53.2)	84 (41.8)	1 (0.5)	9 (4.5)	201 (100.0)

表54 従業員の就労条件の変更について提言すること、看護職員数別

	いつもある	ときどきある	ほとんどない	無 回 答	合 計
1 人	46 (79.3)	11 (19.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	58 (100.0)
2 人 ~ 5 人	37 (45.7)	39 (48.1)	1 (1.2)	5 (6.2)	81 (100.0)
6 人 ~ 10 人	20 (42.6)	23 (48.9)	1 (2.1)	3 (6.4)	47 (100.0)
11 人 以上	4 (26.7)	11 (73.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
合 計	107 (53.2)	84 (41.8)	1 (0.5)	9 (4.5)	201 (100.0)

次に職場の看護職員数別に見ると、一人職場の場合従業員の就労条件に提言することが「いつもある」と答えている割合が高いが、看護職員数が多い職場ほど提言することが「いつもある」と答えている割合が低い(表54)。

表55 助言や提言は尊重されているか、保健所・市町村での勤務経験別

	大いに尊重される	どちらかといえば尊重される	どちらかといえば尊重されていない	ほとんど尊重されていない	合計
あ る	28 (31.5)	56 (62.9)	5 (0.0)	0 (0.0)	89 (100.0)
な い	4 (25.0)	9 (56.3)	3 (18.8)	0 (0.0)	16 (100.0)
無 回 答	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
合 計	32 (29.9)	66 (61.7)	8 (7.5)	1 (0.9)	107 (100.0)

6 助言や提言は尊重されているか

看護職による助言や提言は尊重されていますかという質問に対して、大いに尊重されていると答えたのは、産業看護に従事する以前に保健所・市町村に勤務した経験がある群にその割合が高い（表55）。

7 病気をもちながら働いている従業員の立場を尊重することと企業の利益を尊重することとの間の板ばさみに悩むこと

次に診療介助業務に携わっているか否かという業務別に見た場合、診療介助業務に携わっていない群は、診療介助業務に携わっている群に比べて、板ばさみに悩むことがあると答えている割合が高い（表56）。

表56 板ばさみに悩むこと、業務別

	板ばさみに悩むことがある	板ばさみに悩むことはない	無回答	合計
診療介助業務に携わっている	57 (43.5)	62 (47.5)	12 (9.2)	131 (100.0)
診療介助業務に携わっていない	41 (61.2)	21 (31.3)	5 (7.5)	67 (100.0)
無 回 答	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
合 計	101 (50.2)	83 (41.3)	17 (8.5)	201 (100.0)

自由記述

- 業務を軽減した方がよいと思われる従業員でも、企業がすぐに業務につかさせたがる。 16
- 病気を持つ本人の同僚に仕事の斡寄せがいくのを見るとき。 8
- 医療を必要としている従業員が、多忙、勤務時間の都合などで病院を受診したり健康相談を受けにくいとき。 7
- メンタルヘルスに関して職場での受け入れが悪く、配置替えや退職となる場合が多い。 7
- 本人は復職を希望しているが企業側は、軽作業が無い、休みが多くなると困る等の理由で復職を認可しなかったり、閑職に配置替えしたりと、理解を示さない。 6
- 管理職であるため休めない。 3
- 有資格者（ボイラー技師、大型運転手等）は、定数の問題で希望通りに休めない。 3

従業員のプライバシーに関わることを管理者にどの範囲まで報告するか悩む。	3
看護職の立場で従業員の仕事を減らす提言が認められていないし、認められたとしても現実的には受け入れられない。	3
交替性勤務のため生活指導が中断したり、有効に活用されない。	2
本人が配置転換を望んでも、能力・資格・年齢等の理由で受け入れられない。	3
メンタルヘルスで配置転換をしたときに起きる不適応行動。	3
メンタルヘルスの薬物治療による副作用で効果が上がらないとき	2
作業転換・配置転換によって本人の立場（出世・経済）が不利になってしまうのではないかと思われる点。	2
健康管理室が勤労課に属しているため疾患の管理が人事に漏れることが多い。	1
予後不良の従業員の一次的職場復帰への対応の仕方。	1
身障者認定となったとき企業の利益を考えてしまう。	1
仕事上、接待などで食事制限が守れない。	1

V 職場のメンタルヘルス活動と問題点

1 メンタルヘルスに関して持ち込まれる問題

メンタルヘルスに関する問題で、持ち込まれる問題として最も多いものは不眠状態で、次いで心身症（心因性の頭痛、腹痛、めまい、吐き気）、職場不適応、抑鬱状態と続いている。所属別にみると、不眠、意欲の減退、異常行動、職場不適応、入社拒否、心気症、アルコール依存など、多くの問題は病院併設健康管理部門に持ち込まれる割合が高い。また心身症は、健保単一、企業、官公庁に持ち込まれる割合が高い（表57）。

2 メンタルヘルスに関して行っている活動

メンタルヘルスに関して行っている看護活動は、従業員への個別的援助が最も多く行われており、専門家との連携、病院への治療ルート作り、上司への理解を求める事と続いている。所持免許別にみると、従業員への個別的援助・専門家との連携は看護婦+衛生管理者にその割合が最も多い。病院への治療ルート作り、病気の早期発見を行っているのは、保健婦にその割合が多い。

上司への理解を求める役割を担っているのは、保健婦・衛生管理者にその割合が多い（表58）。