

表74 受講したい研修内容（複数回答）、所持免許別

	最新の医学知識（検査に関すること）	最新の医学知識（治療に関すること）	健康教育に関すること	統計・コンピューターを用いた情報処理	保健指導健康相談に関すること	労働安全衛生法に関すること
保健婦+ 衛生管理者	34 (47.2)	34 (47.2)	50 (69.4)	38 (52.8)	50 (69.4)	22 (30.6)
看護婦+ 衛生管理者	23 (60.5)	24 (63.2)	30 (78.9)	22 (57.9)	31 (81.6)	13 (34.2)
保健婦	11 (73.3)	11 (73.3)	14 (93.3)	9 (60.0)	11 (73.3)	3 (20.0)
看護婦	41 (58.6)	39 (55.7)	39 (55.7)	28 (40.0)	50 (71.4)	21 (30.0)
回答者数	109 (55.9)	108 (55.4)	133 (68.2)	97 (49.7)	142 (72.8)	59 (30.3)

表75 受講したい研修内容（複数回答）、病院診療所勤務経験の有無別

	最新の医学知識（検査に関すること）	最新の医学知識（治療に関すること）	健康教育に関すること	統計・コンピューターを用いた情報処理	保健指導健康相談に関すること	労働安全衛生法に関すること
勤務経験あり	89 (57.1)	86 (55.1)	104 (66.7)	73 (46.8)	112 (71.8)	46 (29.5)
勤務経験なし	19 (51.4)	21 (56.8)	28 (75.7)	23 (62.2)	28 (75.7)	12 (32.4)
無回答	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (50.0)
回答者数	109 (55.9)	108 (55.4)	133 (68.2)	97 (49.7)	142 (72.8)	59 (30.3)

前任者との話し合い 1  
 情報処理の方法 1

## VIII 現在の悩み

産業看護を行ううえで、業務上の悩みとなっていることについて自由記述をしてもらった。

### 医師の問題

常勤の産業医がない。医学的な処置に関しては助言するが、組織内の活動に関しては何も言わない。企業の利益を重視した意見を出す。メンタルヘルスに無関心、高齢者のためパワー不足等。 15

1990年事業所における健康相談実施状況調査

産業看護の有り方に関すること	事業所内での働き方に関すること	面接技法カウンセリング	成人病の栄養指導	労働衛生 (VDT, 有害物, 疲労など)	メンタルヘルス	その他	回答者数
36 (50.0)	28 (38.9)	47 (65.3)	43 (59.7)	32 (44.4)	52 (72.2)	4 (5.6)	72 (100.0)
27 (71.1)	11 (28.9)	25 (65.8)	22 (57.9)	16 (42.1)	30 (78.9)	4 (10.5)	38 (100.0)
10 (66.7)	5 (33.5)	13 (86.7)	7 (46.7)	6 (40.0)	13 (86.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
44 (62.9)	20 (28.6)	47 (67.1)	45 (64.3)	25 (35.7)	44 (62.9)	1 (1.4)	70 (100.0)
117 (60.0)	64 (32.8)	132 (67.7)	117 (60.0)	79 (40.5)	139 (71.3)	10 (5.1)	195 (100.0)

産業看護の有り方に関すること	事業所内での働き方に関すること	面接技法カウンセリング	成人病の栄養指導	労働衛生 (VDT, 有害物, 疲労など)	メンタルヘルス	その他	回答者数
98 (62.8)	49 (31.4)	103 (66.0)	96 (61.5)	60 (38.5)	107 (68.6)	7 (4.5)	156 (100.0)
18 (48.6)	13 (35.1)	27 (73.0)	19 (51.4)	17 (45.9)	30 (81.1)	3 (8.1)	37 (100.0)
1 (50.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
117 (60.0)	64 (32.8)	132 (67.7)	117 (60.0)	79 (40.5)	139 (71.3)	10 (5.1)	195 (100.0)

## メンタルヘルスに関して

- ケアを必要とする人や予備軍が増えている印象を受けるが早期発見の時間もとれず、方法もよくわからない。 4
- 専門家がない。 3
- 相談に応じると時間がかかり、他の仕事に皺寄せがいくのが現状で、相談も中途半端になる。 3
- 医療機関もないし、自分もどうしていいのかわからない。 2
- 従業員の上司が従業員に対して理解がない 2
- 従業員の職場復帰に理解がない 2

## 職場の問題

- 経費節減・業績優先など企業の営利中心のため、企業が従業員の健康管理に対して理解が乏しい。 18
- 上司が専門外のため、現場の状況にマッチした運営ができない。 13

企業内で看護職の役割が理解されていない。	6
時間がない，制度として認められていないため，職場巡視ができない	6
企業に属しているため看護職として中立的な立場がとりにくい。	4
命令系等が不明確。	3
企業と個人の希望との意見調整が難しい	2

## 看護職の受け入れられ方

専門職として認められていない	37
----------------	----

上記に付随しての意見（業務が曖昧。会社の方針に左右されてしまう。産業医のアシスタントとしての役割のみ期待される。衛生管理者が健康管理に携わるので，産業看護活動ができない。事務職でも間に合ってしまう現実がある。事務職員の立場で採用されているが看護職としての役割が期待される。嘱託であるため給与がやすく，待遇が悪い。法的に認めてほしい。企業が産業看護の必要性を理解していない。男尊女卑の考え方が強い）。

## 業務に関して

社員が増えたこと検診業務が増えたことなどにより，益々事務処理が多くなり教育や相談の時間が減ってきている。	28
保健婦・看護婦間での意見調整が困難	11
勉強する時間が欲しい。研修会などに参加したい	9
看護職不足（一人職場で相談相手がいないなど）。	7
世代のギャップによる意見の違いで業務に支障がでる。	4
処理する情報量が多すぎる。	4
保健室等がないのでプライバシーを守るのが困難・従業員が相談に来にくい	4
たくさんの職種が関わっているので意見の調整が困難。	3
管理する範囲が広いのでフォローアップが難しい。	2
協力が得にくい。	1
上司がよくわかるのでその度に説明しなければならない。	1

## 自分自身の問題

知識不足。	5
保健婦免許をもっていない。	2
話し下手で相手にうまく説明できない。	2
学習意欲の欠如や，自分の態度の有り方	2

臨床経験が少ないので指導力に欠ける。	1
相談件数が多くどのように接していいのかわかる。	1
プライベートな部分に、どこまで入りこんだらよいか迷う。	1
病院勤務の看護職から産業看護が理解してもらえない。	1
理想と現実の差が激しい。	1
何でもできなければならないことが問題。	1

## その他の問題

産業看護の再教育システムが欲しい。	1
企業内で、OA化が進むことにより人間関係が希薄になってきている。	1
検診結果のフォローアップと健康作りとの兼ね合いが難しい。	1
外部医療機関との連携がとりにくい。	1
集団健康教育や衛生教育を行っても人が集まらない。	1
工場では呼び出しに応じてくれやすいが、本社では知識階級が多く、検査結果も問題がある人が多いのに、なかなか呼び出しに応じてくれない。	1
受診後の経過を把握するため本人の職場を訪れると、そのことに触れてほしくないという態度が見られる。	1
会社組織が変わり、それに振り回されている。	1
所属が健保であるため事業所内を歩き回るのにも許可がいることから部屋のなかで1日が終わることが多い。	1
健保の組織は事務処理が先行して、実行するまでに時間がかかる。	1
企業側と診療体制・産業看護面での見解の相違で壁にぶつかることがある。	1
企業内でも地域によっては保健サービスに差がある。	1