

平成15年度
看護職(職域・地域)実態アンケート調査結果

滋賀産業保健看護研究会
滋賀産業保健推進センター
滋賀県看護協会

<目 的>

「滋賀産業保健推進センター」は勤労者の健康確保を図るため、産業医・衛生管理者等の産業保健関係者、関係機関を支援し、産業保健活動の一層の活性化を図る拠点として平成11年6月に設立した。同時に滋賀県下の産業看護職の把握と連携を図るという目的で「滋賀産業保健看護研究会」が同年12月より発足し、産業看護職に対する各種セミナー（ケースカンファレンスを含む）の実施等の活動をしている。

人口の急激な高齢化とともに生活習慣病及びこれに起因して痴呆、寝たきり等の要介護状態等になる者の増加は深刻な社会問題であり、さらに産業構造の変化、労働者を取り巻く環境の変化、最近の厳しい経済情勢の中で就労に伴う疲労やストレスの増大、壮年期死亡の増加についても大きな社会問題、健康問題になっている。このような状況から健康寿命の延伸を図っていくため平成12年に「健康日本21」が策定され、また平成15年には健康増進法が制定され、今や職域、地域、学校などの連携が極めて重要とされている。

そのような中、看護協会は看護職の資質の向上に努め、公衆衛生や福祉の向上に寄与する役割として、保健師職能活動において、平成12年より毎年地域・産業保健合同研修会を滋賀産業保健推進センターと共催により実施してきた。

しかし、産業看護職の雇用に関する法的基準はなく、昨今の厳しい経済状況が産業看護職の研修への参加にも影響を及ぼし、その参加率は減少傾向にある。そこで、労働者の健康管理をあずかる産業看護職の労働・業務実態と悩みを明らかにし、職域・地域看護職の共通の課題を把握・検討するためにアンケート調査を実施した。

<対象者>

職域……滋賀県内の事業所に働く看護職 103人（回答者52人回収率 50.5%）

地域……産業看護職とのバランスを考え、主に業務を担当し、経験年数11年以下の100人とした。

（回答者84人、回収率84%）

<方 法>

無記名、質問紙、自記式アンケート調査。郵送により回収。

<調査期間>

平成15年9月10日～9月30日

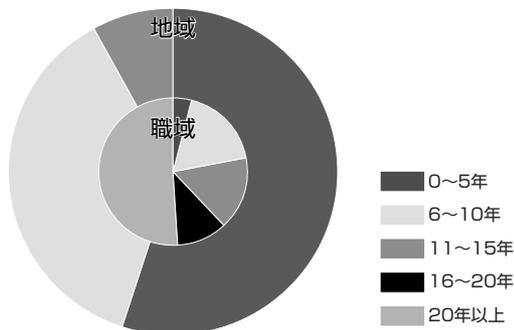
※アンケートの集計において「8. やりがい要因」「9. やりがいのないとき」については、記述者の記入に可能な限り近い表現としすべて列挙した。

ピックアップ集計

1. 看護職として働いた年数と現在の職場で働いた年数

産業看護職は、現在の職場で働いた年数は、短かったけれども看護職の経験が長い人が多かった。この事は、地域と比較すると、その豊かな経験が重要になっている特徴があると考えられる。

看護職として働いた年数 (%)

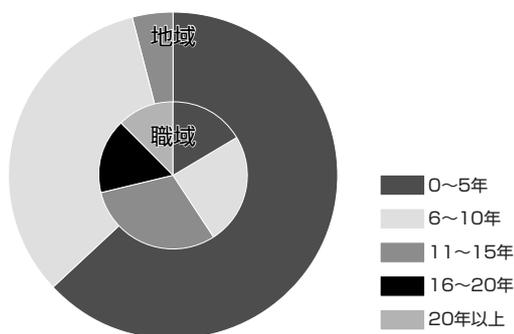


2. 現職場年数

看護職の経験年数より短い人が多く、以前に何らかの就業経験があつて、再就職をした人が多いと推察される。

地域保健師は、現職場と経験年数が一致している。

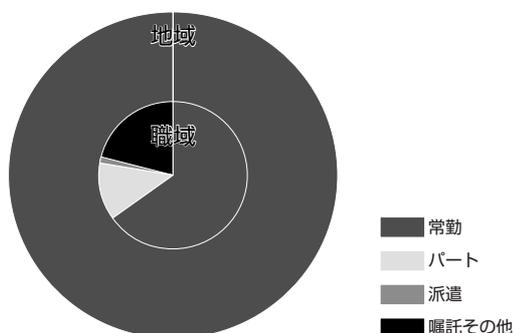
現在の職場で働いた年数 (%)



3. 雇用形態

地域看護職が総て常勤（正社員待遇）雇用であったのに比較し、産業看護職は常勤（正社員待遇）雇用が約6割で、残りは嘱託、パート、派遣職であった。

雇用形態 (%)

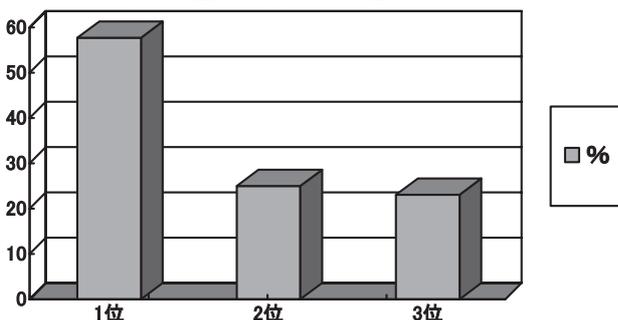


4. 研修会への参加

産業看護職と地域看護職が主に教育研修を受ける機関には、殆ど共通性がなく、合同で研修する機会も殆ど認められなかった。

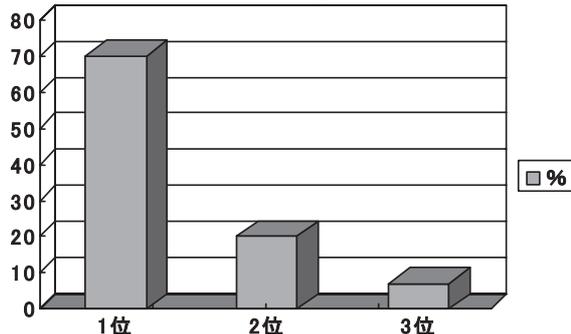
職域の研修ベスト3 (%)

- 1位：産業保健推進センター
- 2位：中央労働災害防止協会
- 3位：日本産業衛生学会



地域の研修ベスト3 (%)

- 1位：国や県の企画する研修会
- 2位：看護協会研修会
- 3位：健保連研修会



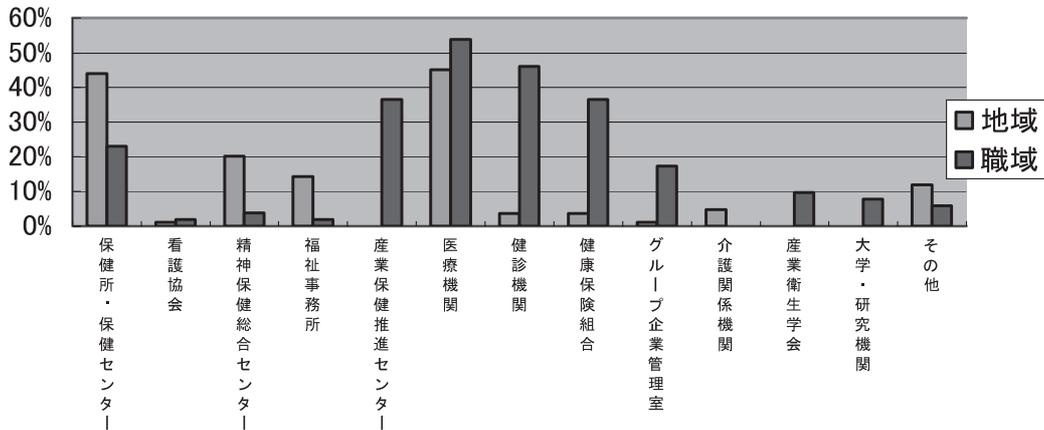
5. 労働者の相談についての連携機関

地域・職域共に、労働者から相談を受けた時に自分が相談する機関として、最も多かったのは医療機関（病院・医院等）であった。しかし、その他の相談機関には共通性が見られず、対象者のサポート体制が異なった。

地域看護職が労働者からの相談を受けた時の相談機関（%）

1位：医療機関 2位：保健所、保健センター 3位：精神保健総合センター

労働者の相談についての連携機関



職域看護職が労働者からの相談を受けた時の相談機関

1位：医療機関 2位：健診機関 3位：産業保健推進センター・健康保険組合

6. 地域・職域の連携状況

現在までに、地域・職域の連携が「ない」と回答された方が多く、職域の約7割、地域で約9割に昇った。

地域・職域での連携の有無（%）

選択肢	職域	割合	地域	割合
はい	12	22.7%	10	11.4%
いいえ	36	67.9%	74	84.1%
無回答	5	9.4%	4	4.5%
計	53	100.0%	88	100.0%

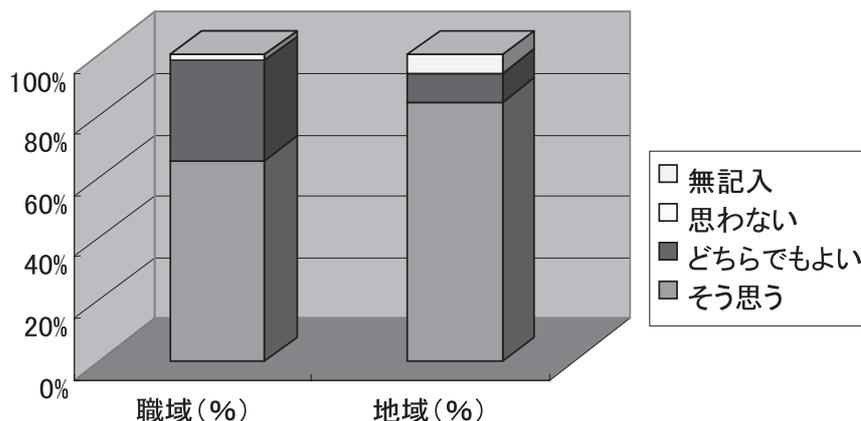
※「いいえ」と答えた方の理由としては、「窓口がわからない」「相談しづらい」との回答があり、今後の課題である。

7. 産業看護職と地域保健連携の必要性はあるか

地域・職域共に、両者の連携の必要性があると感じている者が多かったが、特に地域での意識が強かった。

産業看護職と地域保健連携の必要性はあるか（%）

連携をはかるべきか



8. やりがい要因

自分の仕事のやりがい要因については、地域・職域共に、自分の指導が対象者に受け入れられたり、行動変容が認められたり、喜びを共有できた時という職能に共通の回答であった。

職域看護のやりがい要因

	回答数
◎健康相談後、社員が生活習慣を変えて元気になったと思われたとき。	9
◎本人の気づきがあり、健康習慣への行動変容があったとき、やりがい、自分の存在に喜びを感じる。	7
◎いろいろな従業員の方と話ができたり必要とされているなと思ったとき。	4
◎業務遂行については全面的にまかされていることに責任感を感じる。	4
◎生活習慣病の改善指導を実施して本人に健康への関心をもってもらったとき。	2
◎相談に来られたとき。	2
◎環境・安全や労務スタッフと連携して、メンタルヘルスの取組みや職場（快適）改善を進めることができたとき。	2
◎健康面（心身）のサポートができたとき、職場の中で産業保健の必要が認識されたとき。	
◎本人や家族が抱える問題に対して一緒に悩み、解決策を見出しているとき。	
◎自分の仕事に対して上司から評価をされたとき。	
◎健診事後措置、フォローにて疾病の早期発見につとめたこと。	
◎今までやってきたことに社員が気づいてくれたとき。（早く守って気をつけてたらこんなことにはならなかった。）	
◎一次指導と保健指導の充実。	
◎社員との人間関係が良好に深まったとき。	
◎労働者に対して継続的な支援ができることに対する達成感。	
◎退職された方から「ウォーキング等楽しんでいる」等の便りをいただいたり、現職のときは反発していた方が、あの時の指導を思い出して、今実行していると会う人々に言われたとき。	
◎利用者本意でチームワークがとれ、サービスが提供でき、評価できたとき。	
◎毎日なんらかの主訴を持った方が（心身とも）入室されるとき。	
◎従業員の皆様とのコンタクトの中での会話の内容や相手の笑顔など、日々の小さなことでも喜んで下さるとき。	

地域保健のやりがい要因

	回答数
◎相手の行動に変化が見られ、問題の解決につながるころ。	10
◎本人、家族の状態を見極めながら、現在、今後、本人、家族にとって何が必要か一緒に考え関わったことで本人、家族に喜ばれたとき。	6
◎直接対人サービスを行えること。	6
◎1対1での健康相談や健康教育で住民の方々と一緒に話をするとき。	4
◎住民の方々楽しく暮らせるためのお手伝いができていると思うとき。（笑顔や安心される様子を見たりするとき。）身近に住民の方々を感じられるとき。	4
◎反応が返ってくる。（言葉や表情、文章で）	3
◎住民の方々から名前を覚えてもらって声をかけて（相談）もらったとき。	2
◎自分が関わった人たちが健康について取り組んでいる姿をみられる。	2
◎うまく連携がとれたとき。	2
◎住民の方からの相談により、よりよい方向へいったとき。	2
◎いろいろな職種や関係団体、住民と協力して仕事ができること。	2
◎地域ケアシステムが関係機関と検討することができるとき。	
◎自分のやりたい仕事を企画・運営しているとき。	
◎介護保険についての理解を深めていただき、有効に利用してもらえたとき。	
◎自分が必要と感じた課題についてのプランニングができ、行動に移すことができやすい。	
◎ケースが安定して地域で暮らせるようになったところ。	
◎企画した教室にすすんで参加し、生活習慣が改善していく住民の方を見てこの仕事をしていてよかったと思います。	
◎なにかをやり遂げられたとき。	
◎地域に出て、いろいろな方と話し合いを持ち、一緒に地域づくりをしていくとき。	
◎小さな町なので住民の生の声を直接聞くことができたり、それを事業に生かしていける。	
◎健康教育事業で内容にこちらから意図とするところをしっかりと入れ込んでプランや媒体を考えればそれなりの参加者の反応が得られ、グループ形成が強化されていくのを見ると、参加型の健康教育づくりのパワーを感じ、やりがいを感じます。	
◎3年間は保健を中心にきて、現在は福祉分野で働いている。保健とは違った制度やケースワークを行っている点にやりがいを感じます。	
◎住民の方々に感謝されたとき。	

- ◎ケースを通じその人の生き方に触れ共に考えたりその人が自分から何かしようとしたり地域で大きな波になっていくのを共に体感できること。
- ◎ルーチンワークか、現代社会に必要とされている社会資源であると思えるから。
- ◎ケースコーディネートをしていくうえで、各関係機関と連携がはかれたとき、充実感がある。
- ◎活動していて手ごたえが返ってくる時。住民の方々の反応を感じる時。
- ◎健康度があがったと報告を受けたとき。
- ◎事業等が軌道にのったとき。
- ◎地域の実態がよく見えてくること。
- ◎小さいながらも一つの自治体の高齢者全体について長いスパン（10～20年）をみこした企画をたて実施をしていけること。

9. やりがいのないとき

自分の仕事でやりがいを感じられないことについては、両者共に「事務作業に追われて本来やりたい業務ができない」、また、「仕事の成果が出にくい」ことを挙げているが、産業看護職で最も回答の多かった「上司や会社の産業看護に対する理解不足」は、その雇用形態とも関連して、産業現場での特徴的な回答となった。

職域でやりがいのないとき

	回答数
◎上司の理解がない。	4
◎間接部門なので目にみえる効果がわかりにくい。	3
◎事務処理。	3
◎毎年同じ指導 → 再検査を拒む人がある。	2
◎産業界との考え方のギャップ	2
◎毎年定健の結果が変化しないこと。（改善できていないのか？）	2
◎専門職としてのアドバイスも組織全体（企業）からはあまり真剣に受け止めてもらえない。 （あくまで参考。パブルはじめてから特に。）	2
◎会社の体制についていけない。	
◎会社の上層部の中には医務室なんかいらぬ的な発想の方もあり、医務室へはさぼる目的で来ていると思っている人がいる。	
◎生産、安全第一の企業にあって、トップにとって、社員全体の健康への取組みというのは重要視されにくい。不況にあってはさらにその感が強い。そういう中で健康づくりを推進しようとするとき。私の思いのほうを上回り、無力感を感じることもある。	
◎自分の業務以外で会社に対して理解できないとき。	
◎常勤の産業界とパートの看護師では仕事の分担がむずかしい。	
◎メンタルヘルス面で会社の理解がないとき。	
◎パートであること。	
◎視覚に訴えるリーフレットやポスター等、パソコンを使う時間が取れない。（情報技術が少ない）	
◎日頃の業務を数値に表すことができないこと。	
◎法的な位置付けがないことによる種々の遠慮、労力を要するとき。	
◎会社として看護職を必要だとは思っていない。自分の存在意義は何かと悩むことが多い。 会社の景気によって雇用が左右され、やりがいを維持することが難しい。	
◎一人勤務ということもあり孤独感を感じる。	
◎利用者本意のサービスが提供できないとき。	
◎専門職としての仕事が仕事の終了後（残業）でしかできないこと。	
◎看護職が一番大きな組織にもかかわらず、役職を設定していない。	
◎業務の専門性を上司が理解していないのに、その上司から業務の評価をされる点。	

地域でやりがいのないとき

	回答数
◎事務が多い。達成感が無い仕事だと思う。	7
◎業務が幅広く中途半端に終わることが多いこと。	6
◎成果が見られないとき。	5
◎日々業務に追われ時間的、精神的ゆとりがなくなるとき。	3
◎上司の理解が乏しいとき。	3
◎何をやっているのかわからないとき。	2
◎したいことがあっても予算がつかない、他の雑務が多すぎて時間がない、上司の理解が得られないとき。	2
◎うまく仕事が運ばないとき。（ゴールもないし）	2
◎業務に追われ自分が動けないとき（何してんねんろー。）	2
◎自分の力量不足もあるが、どんどん予算が削られて必要なところにお金が回らないため、うまく事業が	2

行えないとき。（また、それに代わる方法を見つけ出せないとき。）

- ◎他職種、他機関との連携がうまく進まない。
- ◎自信を失ったとき
- ◎思うようにできず、同僚の理解も得られず、失敗ばかりするとき。
自分に向いてないと落ち込んだとき。
- ◎周囲（上司など）との人間関係に問題があるとき
- ◎仕事内容（専門性）を認めてもらえないとき。
- ◎本人、家族の思いがコロコロ変わり、関わっても関わってもうまく進まないとき。
- ◎ゆとりがないと自分の能力の限界を感じ日々やる気もやりがいもなくなってしまう。
- ◎他の機関やドクター等の理解が得られないとき。
- ◎タイムリーにできないところ。
- ◎残業が多すぎる。
- ◎スタッフが少なすぎて事務や事業をこなすだけになっているとき。
- ◎業務担当が1～2年で変わってしまうとき、3年くらいでやっとその仕事に自分なりの工夫を入れられるようになる頃に異動となるとき。
- ◎給料が安い。
- ◎健康に関係ない公務員としての仕事。
- ◎行政という枠から出てしまうと考える上司や同僚とぶつかったとき。
- ◎上司の指導や指摘内容に矛盾を感じたとき。
- ◎自分達の行ってる事業の方向性がこれで合っているのか不安になる。また周囲からの評価がないこと。
- ◎毎日ではないけれども、夜中仕事している状況が続くと、なぜ時間内で終わるような仕事ができないの
だろうかと疲れを感じる。又、介護保険関係はあまり連帯感を職場の中で感じない。
- ◎事業の効果がすぐにあらわれるわけではなく、なかなか住民の変容にはつながらない。
- ◎看護師経験が無いいため、手技に不安があります。がんばってもがんばってもケースが変わらないとき。
- ◎全てまかせられてしまうこと。
- ◎納得のいかない理不尽なクレームを受けたとき。
- ◎同じ事を繰り返しているだけだなと思うとき。
- ◎ケースに関わるスタッフ間で連携が取れず統一した関わりができないとき。
- ◎統計・データから地域にあった保健指導に結びつけられずにいるから。
- ◎日頃の活動を数字などで評価しにくい。
- ◎教室等に参加者がなかなか集まらない。会議や機関に要請された教室で自分の役割がはっきりして
いないとき。（何のための出席、スタッフとなっているのか。）

10. 業務遂行上、困難な事

地域・職域共に、「多忙で保健指導の時間がない」ことや、「自分自身が専門の相談ができる人がいない」ことを、業務遂行上の悩みとして最も多く回答した。しかし、産業看護職では、「専門の研修が受けられない」という回答が特徴的に多かった。

業務遂行上、困難な事 (%)

	職域	地域
専門の研修が受けられない	17.3%	7.1%
専門の相談をする機関がない	13.5	15.5
専門の相談をする人がいない	19.2	20.2
上司の理解が得られない	11.5	4.8
同僚の理解が得られない	3.8	7.1
役職が与えられない	7.7	0
多忙で保健指導の時間がない	25.0	35.7

11. 職域の看護の仕事や心の状態（職域アンケート問29）

回答数

- 1. 仕事量が多い。 12
- 2. 残業する事が多い。 9
- 3. 判断に悩む仕事が多い。 17
- 4. これまでの看護経験だけでは、対処に困る仕事が多い。 13

- 5. 今の自分の位置づけでは、意見を尊重してもらえない。 14
- 6. 仕事の進め方は、普段ほとんど一人で決めている。 23
- 7. 職場では孤立した立場であり、孤独感を感じる事がよくある。 15
- 8. 職場では正社員に比べて弱い立場だと感じる事がよくある。 14
- 9. 上司によって、自分の仕事がスムーズにいくかどうかが変わる。 20
- 10. 上司によって、仕事の細かいことを聞いてもらえる雰囲気ではない。 12
- 11. 自分の仕事は、労働者によって必要な、大事な仕事だと思う。 37
- 12. 自分の仕事は、やりがいのある仕事だと思う。 30
- 13. 労働衛生は産業医と衛生管理者だけでは推進できないと思う。 38
- 14. 自分が労働衛生管理体制の一員であれば、もっと仕事がやりやすいと思う。 10
- 15. しっかりした身分と権限をもち、責任ある仕事がしたい。 14
- 16. 会社との対応で、ストレスを感じる事が多い。 14
- 17. 労働者個人への対応やケアでストレスを感じる事が多い。 16
- 18. 労働組合との対応で、ストレスを感じる事が多い。 3
- 19. 今のままでは、この仕事を長く続ける自信がない。 9

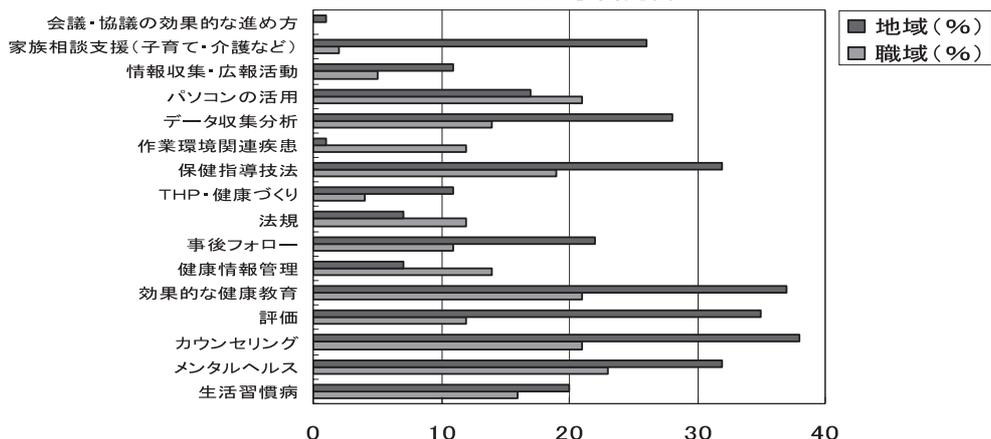
12. レベルアップしたい学習内容

今後レベルアップしたい内容は、地域・職域共に「メンタルヘルス」「カウンセリング」「効果的な健康教育」「保健指導技法」であった。また、職域に多かったものは、「パソコンの活用」「健康情報（危機）管理」「法規」「作業環境関連疾患」で、地域では「評価」「家族相談・育児介護支援」であった。

レベルアップしたい学習内容

選 択 肢	職 域	割 合	地 域	割 合
生活習慣病	16	30.8%	20	23.8%
メンタルヘルス	23	44.2%	32	38.1%
カウンセリング	21	40.4%	38	45.2%
評価	12	23.1%	35	41.7%
効果的な健康教育	21	40.4%	37	44.0%
健康情報管理	14	26.9%	7	8.3%
事後フォロー	11	21.2%	22	26.2%
法規	12	23.1%	7	8.3%
T H P ・健康づくり	4	7.7%	11	13.1%
保健指導技法	19	36.5%	32	38.1%
作業環境関連疾患	12	23.1%	1	1.2%
データ収集分析	14	26.9%	28	33.3%
パソコンの活用	21	40.4%	17	20.2%
情報収集・広報活動	5	9.6%	11	13.1%
家族相談支援(子育て・介護など)	2	3.8%	26	31.0%
会議・協議の効果的な進め方	0	0.0%	1	1.2%
計	207	52人中	325	84人中

レベルアップしたい学習内容



まとめ及び考察

産業看護職は、事業所における健康管理部門の中心的役割を担っており、法で定められた「定期及び特殊健康診断」の企画・運営と事後措置を主軸として、今日では、事業所内安全衛生管理のチームの一員として、定着した活動を続けている。

また、労働者にとっては、入社後、職場環境や業務を理解したうえで、長期に渡り、継続した健康相談や保健指導を受けられる重要な職種であり、そのことが、ひいては企業の生産活動を支えてきたとも言える。

一方、地域看護職は地域住民を対象として一次予防（健康増進）から三次予防（社会復帰）までを業務として活動しており、また平成12年に健康日本21が策定され、ヘルスプロモーションの考えを元に、各県・市町村毎に活動を展開しているものの産業保健との連携が十分にできていない現状である。

そして、自治体に働く地域看護職は、身分や仕事内容が法に守られ、国からの情報の伝達が迅速になされ、研修の場が保障された環境の中にいる。しかしながら、現在までに、産業の場で働く看護職の免許資格や職務内容が法制化されていないことから、健康増進法制定後も、産業現場では、保健師・看護師の活動にさまざまな相異が残されたままである。

私達は、今回のアンケートから、以下のような問題点を挙げることができるのではないかと考える。

1. 産業看護職は地域看護職と比較すると、多くが一人職場であり、日常的に一人で種々の判断を迫られる状況を背景に、今までの経験が支えとなっている様子が伺える。
2. 雇用状況は各企業によって異なり、地域看護職に比較して不安定である。
3. 産業看護職として働く者の多くは、必要な共通の教育・研修、正確な情報の入手手段が与えられていない。
4. 産業看護職・地域看護職双方とも連携を図る必要性を多くの人を感じているにもかかわらず、実際に連携を図った数は少なく、その障害となっている理由は、連携する相手の姿が見えないところにある。
5. 業務遂行上の悩みを抱えていながらも、多忙のため時間的余裕がなく、思うように仕事できていない様子や、十分に相談ができない不安が伺える。

そこで今後の課題として、私達は地域・産業看護職の専門性を活かしつつ、各々でできることを考え続け、連携を図る必要性があると考える。

その第一歩として、互いの相談窓口を明らかにし、また、職域と地域合同で共通課題の研修などを通してお互いを知り、ネットワーク構築に向け活動していきたい。また、滋賀産業保健推進センターと滋賀県看護協会を軸に、より良質な保健サービスを提供するために、手をつないでいく必要性を痛感するものであり、すべての看護職の理解と協力を希望してやまない。

最後に、多忙な中、アンケートにご協力いただいた皆様に御礼申し上げます。

質問9 役職についていますか。

ついている ・ ついていない

業務についておたずねします

質問10 あなたの現在の主要な業務を選んでください。(重複回答可)

- | | | | |
|----------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1. 健康診断 | 2. 健康教育 | 3. 健康相談 | 4. 事後措置・事後フォロー |
| 5. 診療介助 | 6. 応急処置 | 7. 職場巡視 | 8. 健康管理計画 |
| 9. 作業環境対策 | 10. 作業環境管理対策 | 11. T H P ・健康づくり | |
| 12. 快適職場への取り組み | 13. 感染症対策 (予防接種を含む) | |) |
| 14. メンタルヘルス | 15. データ収集・分析 | 16. 訪問指導 | 17. 地区組織活動 |
| 18. 介護保険 | 19. その他 (| |) |

質問11 看護職として十分に活動できる状況にありますか。

あ る ・ な い



質問12 質問11で「ない」と答えられた方におたずねします。(重複回答可)

できない理由は何ですか。

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. 専門的な仕事をさせてくれない | 2. 健康管理活動が実行できない雰囲気が職場にある |
| 3. 他の衛生管理者や従業員との協力関係がない | 4. 産業医との協力体制がない |
| 5. 研修会などに参加させてもらえない | 6. 衛生統計が分析できない |
| 7. 上司の理解が得られない | 8. 既存の業務に追われている |
| 9. 関係機関との協力体制がない | 10. その他 (|

質問13 今はできていないが今後取り組みたい業務についてを選んでください(重複回答可)

- | | | |
|--------------------|----------------|----------------------|
| 1. 健康診断 | 2. 健康教育 | 3. 労働衛生教育 |
| 4. 情報収集・広報活動 | 5. 健康相談 | 6. 事後指導／事後フォロー |
| 7. 診療介助 | 8. 応急処置 | 9. 職場巡視 |
| 10. 健康管理計画 | 11. 作業環境対策 | 12. 作業環境管理対策 |
| 13. T H P ・健康づくり | 14. 快適職場への取り組み | 15. 感染症対策 (|
| 16. メンタルヘルス | 17. データ収集分析 | 18. 家族相談支援 (子育て、介護等) |
| 19. 地域もしくは産業保健との連携 | 20. その他 (|) |

質問14 レベルアップしたい内容・学習したい内容についておたずねします(重複回答可)

- | | | |
|----------------|-----------------|---------------------|
| 1. 生活習慣病 | 2. メンタルヘルス | 3. カウンセリング |
| 4. 評価 | 5. 効果的な健康教育の進め方 | 6. 健康情報管理 |
| 7. 事後措置／事後フォロー | 8. 法規 | 9. T H P ・健康づくり |
| 10. 保健指導技法 | 11. 作業関連疾患 | 12. データ収集分析 |
| 13. パソコンの活用 | 14. 情報収集・広報活動 | 15. 家族相談支援(子育て、介護等) |
| 16. その他 (| |) |

連携についておたずねします

質問15 産業医との連携は十分ですか

1. 十分 2. かなり 3. まずまず 4. 不十分

質問16 人事・総務・安全衛生スタッフとの連携は十分ですか

1. 十分 2. かなり 3. まずまず 4. 不十分

質問17 外部機関(社会資源)との連携は十分ですか

- (1) 産業保健推進センターとの連携
1. 十分 2. かなり 3. まずまず 4. 不十分
- (2) 保健所・市町村保健センターとの連携
1. 十分 2. かなり 3. まずまず 4. 不十分

質問18 どのような機関に相談、連携をはかっていますか（重複回答可）

- | | | |
|---------------|---------------|-----------|
| 1. 産業保健推進センター | 2. 保健所、保健センター | 3. 産業衛生学会 |
| 4. 看護協会 | 5. 医療機関 | 6. 健診機関 |
| 7. 精神保健総合センター | 8. 福祉事務所 | 9. 健康保険組合 |
| 10. 大学・研究機関 | 11. グループ企業管理室 | 12. その他（ |

質問19 産業看護職と地域保健の連携をはかるべきだと思いますか

1. そう思う 2. どちらでもよい 3. 思わない

質問20 産業看護職と地域保健間の連携をはかったことがありますか

1. はい———▶どのような内容でしたか
（
2. いいえ———▶その理由をお聞かせください
i. 窓口がわからない
ii. 相談しづらい
iii. 必要性がなかった
iv. その他（

保健指導についておたずねします

質問21 従業員や利用者からの相談・要望の最も多い内容についておたずねします

あてはまるものに○をして下さい。

	多いもの	悩んでいるもの
1. 疾病および疾病予防等について		
2. 生活習慣について		
3. 作業・勤務状況について		
4. ストレス等について		

5. その他の事項

（

*相談する上で工夫している点について記入してください

（

質問22 業務遂行上、困難と思われることは何ですか（重複回答可）

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 専門の研修が受けられない | 2. 専門の相談をする機関がない |
| 3. 専門の相談をする人がいない | 4. 上司の理解が得られない |
| 5. 同僚の理解が得られない | 6. 役職についていない |
| 7. 業務が多く、保健指導の時間が取れない | 8. その他（ |

専門性向上等に関することについておたずねします

質問23 どのような研修会に参加していますか（重複回答可）

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 産業看護研究会／産業保健推進センター研修会 | 2. 産業衛生学会研修会・産業看護部会講座 |
| 3. 健保連研修会 | 4. 看護協会研修会 |
| 5. 国や県の企画する研修会 | 6. 中央労働災害防止協会の研修会 |
| 7. その他（ | |

質問24 あなたは日本産業衛生学会の会員ですか。 はい ・ いいえ

質問25 産業看護師の登録制度を知っていますか。

はい ・ いいえ

↓
登録していますか。 はい ・ いいえ

質問26 あなたは滋賀産業保健看護研究会の会員ですか。 は い ・ いいえ

質問27 あなたは日本看護協会の会員ですか。 は い ・ いいえ

質問28 あなたの現在の仕事にやりがいを感じられますか

やりがいを感じられるのはどういう点ですか。

{

やりがいを感じられないのはどういう点ですか。

{

質問29 あなたの仕事や心の状態について、あてはまるものすべてに○をしてください。

- () 仕事量が多い
- () 残業する事が多い
- () 判断に悩む仕事が多い
- () これまでの看護経験だけでは、対処に困る仕事が多い
- () 今の自分の位置づけでは、意見を尊重してもらえない
- () 仕事の進め方は、普段ほとんど一人で決めている
- () 職場では孤立した立場であり、孤独感を感じる事がよくある
- () 職場では正社員に比べて弱い立場だと感じる事がよくある
- () 上司によって、自分の仕事がスムーズにいくかどうかが変わる
- () 上司によって、仕事の細かいことを聞いてもらえる雰囲気ではない
- () 自分の仕事は、労働者にとって必要な、大事な仕事だと思う
- () 自分の仕事は、やりがいのある仕事だと思う
- () 労働衛生は産業医と衛生管理者だけでは推進できないと思う
- () 自分が労働安全衛生管理体制の一員であれば、もっと仕事がやりやすいと思う
- () しっかりした身分と権限を持ち、責任ある仕事がしたい
- () 会社との対応で、ストレスを感じる事が多い
- () 労働者個人への対応やケアでストレスを感じる事が多い
- () 労働組合との対応で、ストレスを感じる事が多い
- () 今のままでは、この仕事を長く続ける自信がない

ご意見・ご要望等がありましたらお知らせください。

平成15年9月10日

地域看護職 各位

滋賀産業保健推進センター所長
(社) 滋賀県看護協会 会長
(公印省略)

看護職（職域・地域）実態アンケートへの協力について

平素は、滋賀産業保健推進センター事業の運営にご理解を賜り厚く御礼申し上げます。

当センターは、平成11年6月に設立して以来5年目を迎えており、平成16年度からは独立行政法人となることが既に決定しているところであります。今後は、各種事業を産業保健関係者へより充実させるとともに、ニーズに合った事業内容となるよう強く求められることとなります。当センターといたしましては、標記の実態を把握したうえで、より一層のサービスの向上と提供に努めてまいりたいと考えております。

このようなことからこの度、(社)滋賀県看護協会とともに、当該アンケートを実施することとなりました。

大変ご多忙とは存じますが、是非当センターの今後の事業展開に反映させるべく、今回のアンケートにご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、回答は「アンケート用紙」にご記入のうえ平成15年9月30日(火)迄に同封の返信用封筒にて返送頂きますようお願い申し上げます。

★アンケートについての問合せ先

〒520-0047 大津市浜大津1-2-22 滋賀産業保健推進センター (担当 伊藤又は小村)

TEL 077-510-0770 FAX 077-510-0775

あなたの職場を○で囲んでください。

1. 県 2. 市町村 3. その他

質問1 看護職として働いた合計年数は何年ですか。

経験年数 () 年 現在の職場 () 年

質問2 あなたの勤務形態と勤務時間等はどれにあたりますか。

(1) 勤務形態と勤務時間

- ①. 常勤 (時～ 時) ②. パート (時～ 時)
③. 臨時 (時～ 時) ④. 派遣 (時～ 時)
⑤. その他 (時～ 時)

(2) 1ヵ月当たりの平均勤務日数

- ①. 常勤 (約 日) ②. パート (約 日)
③. 臨時 (約 日) ④. 派遣 (約 日)
⑤. その他 (約 日)

質問3 レベルアップしたい内容・学習したい内容についておたずねします (重複回答可)

- | | | |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|
| 1. 生活習慣病 | 2. メンタルヘルス | 3. カウンセリング |
| 4. 評価 | 5. 効果的な健康教育の進め方 | 6. 健康情報管理 |
| 7. 事後措置/事後フォロー | 8. 法規 | 9. T H P・健康づくり |
| 10. 保健指導技法 | 11. 作業関連疾患 | 12. データ収集分析 |
| 13. パソコンの活用 | 14. 情報収集・広報活動 | 15. 家族相談支援(子育て、介護等) |
| 16. その他 () | | |

質問4 地域企業との連携はとっていますか

1. はい 2. いいえ



質問5 質問4で「はい」と答えられた方におたずねします。

産業看護職と地域保健間の連携をはかったことがありますか。

1. はい → どのような内容でしたか

{

2. いいえ → その理由をお聞かせください

- i. 窓口がわからない ii. 相談しづらい
iii. 必要性がなかった iv. その他 ()

質問6 産業看護職と地域保健の連携をはかるべきだと思いますか

1. そう思う 2. どちらでもよい 3. 思わない

質問7 働いている方の相談を受けた場合、どのような機関に相談、連携をはかっていますか（重複回答可）

1. 保健所、保健センター 2. 看護協会 3. 精神保健総合センター
4. 福祉事務所 5. 産業保健推進センター 6. 医療機関
7. 健診機関 8. 健康保険組合 9. 大学・研究機関
10. 産業衛生学会 11. グループ企業管理室 12. その他（ ）

質問8 業務遂行上、困難と思われることは何ですか（重複回答可）

1. 専門の研修が受けられない 2. 専門の相談をする機関がない
3. 専門の相談をする人がいない 4. 上司の理解が得られない
5. 同僚の理解が得られない 6. 役職についていないため
7. 業務が多く、なかなか保健指導の時間が取れない
8. その他（ ）

質問9 どのような研修会に参加していますか（重複回答可）

1. 産業看護研究会／産業保健推進センター研修会 2. 産業衛生学会研修会・産業看護部会講座
3. 健保連研修会 4. 看護協会研修会
5. 国や県の企画する研修会 6. 中央労働災害防止協会の研修会
7. その他（ ）

質問10 あなたの現在の仕事にやりがいを感じられますか

やりがいを感じられるのはどういう点ですか。

{

やりがいを感じられないのはどういう点ですか。

{

質問11 あなたは日本看護協会の会員ですか。 は い ・ いいえ

質問12 産業看護師の登録制度を知っていますか。

は い ・ いいえ



登録していますか。 は い ・ いいえ

ご意見・ご要望等がありましたらお知らせください。