

**令和2年度事業活動報告書**

**令和3年7月**

**産業看護研究センター**

## 目 次

はじめに .....	1
I. 活動報告 .....	2
II. 成果報告 .....	3
<自主研究>	
・臨床看護職と産業看護職との連携 ―産業看護職を対象として―	
・産業看護職の現任教育に用いるラダー項目の検討 ～現任教育システムに関する聞き取り調査結果からラダー項目に焦点化して～	
・看護系大学の教員のワークエンゲージメントのありよう	
III. 参考資料 .....	21

はじめに

新型コロナウイルス感染症という新たな健康危機の中、我々の生活様式は大きく変化しました。職域でのワクチン接種も急速な勢いで進められており、収束への道筋がつくことを願っていますが、それでも新型コロナウイルス感染症前の生活に全く元通りになるとは考えにくい状況です。

新しい生活様式の中で適応しつつ急速に進行する少子高齢化、働き方改革の推進、突発的な新興・再興感染症への対応、大規模災害への備えなど、これまでと同様に様々な健康課題の対応が求められることを鑑みると、四日市看護医療大学産業看護研究センターの役割はますます大きくなると考えています。

令和2年度は、シンクタンク機能として、3つの自主研究を実施しました。「産業看護職と臨床看護職の連携」「産業看護職の現任教育に用いるラダー項目の検討～現任教育システムに関する聞き取り調査結果からラダー項目に焦点化して～」「看護系大学の教員のワークエンゲージメントのありよう」のそれぞれの研究が、産業看護の専門性構築あるいは働く人びとの健康の保持増進に貢献できる内容であったと考えます。

情報発信機能としてはホームページによる活動報告のほかに、自主研究結果を看護関連学会で発表など広く社会に発信し続けています。

地域連携機能としては、公開講座として四日市商工会議所と共催で「企業がおこなうべき新型コロナウイルス感染症対策」を開催しました。四日市市内の企業の皆様の関心も高く、また時期的にもニーズマッチした講座開催ができたと考えています。三重産業看護研究会の活動は、新型コロナウイルス感染症の影響により1年間休会しましたが、令和3年度からは活動再開と伺っております。この1年間に我々が培ったオンライン講座などの技術を駆使し三重県下の産業看護職の皆様の研究活動を支援させていただきます。

センター長を拝命し、2年目となりました。今年度から、長期的な見通しをたて研究委員・運営委員の増員を図りました。研究の推進およびセンター活動の広報活動にも力を入れて取り組みたいと考えています。今後も地域のニーズに合った活動展開により働く人々、産業看護の充実に向け、地域の皆さまのご支援を頂きながら活動を続けていきたいと思いません。

産業看護研究センターへの引き続きのご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

令和3年7月吉日

産業看護研究センター長 後藤 由紀

## I. 活動報告

### 自主研究

---

- ・臨床看護職と産業看護職との連携 ー産業看護職を対象としてー
- ・産業看護職の現任教育に用いるラダー項目の検討 ー現任教育システムに関する聞き取り調査結果からラダー項目に焦点化してー
- ・看護系大学の教員のワークエンゲージメントのありよう

### 地域連携

---

- ・公開講座  
公開講座「企業がおこなうべき新型コロナウイルス感染症対策」  
講師:四日市看護医療大学 看護医療学部 臨床検査学科 准教授 山口央輝先生  
共催:四日市商工会議所

### 情報発信

---

- ・ホームページ <https://www.y-nm.ac.jp/yrro/rcohn/index.html>
- ・学術集会での特別講演、研究結果発表

## Ⅱ. 成果報告

### 《自主研究》

## 臨床看護職と産業看護職との連携

### ー産業看護職を対象としてー

河野啓子 後藤由紀 高田真澄 畑中三千代 加藤睦美 畑中純子

## I はじめに

超高齢社会の現在、職場においても労働力の高齢化が進み、疾病を抱えながら働く人々が増えている。それに対処するために、厚生労働省はその施策の一つとして、治療と仕事の両立支援を掲げ、その実施のためのガイドラインを示している。その中で、治療と仕事の両立支援のためには、産業保健現場と医療機関との連携が重要であるとしている。その推進策の一環として、臨床現場では2018年度の診療報酬改定で治療医と産業医の連携が診療報酬に盛り込まれ、その中で看護師が病状や治療による状況変化などに応じた就労上の留意点に係る指導を行うことが定められた。また、産業保健現場では、治療と仕事の両立支援に当たっては、従業員と最も身近な専門職であり、生活適応への支援を専門とする産業看護職に、両立支援への期待が高まっている。臨床現場、産業現場で活動する看護職は、従来、それぞれの場における医師からの情報をもとに、それぞれの活動を行ってきたが、医学と看護学はその専門性の違いから、看護にとって必要な情報が得られにくい現状がある。

さらに、産業看護職にとっては、担当の労働者が治療を受けている場合、その労働者が受けている看護ケアについての情報を得ることは、治療と仕事との両立支援を行う上で重要であることはもとより、当該労働者のケアの質を高める上でも大切と考える。一方、臨床の場で働く看護職にとって、担当の患者が労働者の場合、その患者の労働生活に関する情報を得ることは、質の高い看護ケアを行う上で大切と考える。つまり、産業看護職と臨床看護職の連携は、それぞれの看護の質を高める上で意義あるものと考えられる。

しかしながら、両者の連携に関する文献は、私たちの知る限り、見当たらない。そこで、両者の連携に関する実態を明らかにしたいと考え、2019年度にはまず、臨床看護職を対象として、産業看護職との連携に関する実態を明らかにした。そして、2020年度には産業看護職を対象として、臨床看護職との連携に関する実態を明らかにすることを目的とした研究を行った。

## II 研究方法

1.研究方法 Microsoft Forms を利用した Web 調査による質問紙調査

2.調査対象者 ①日本産業看護学会に所属する学会員で看護実践活動を行っている産業看護職、②都道府県単位の産業看護研究会に所属し、看護実践活動を行っている産業看護職

で①以外の人、合計 279 人に研究協力をお願いし、144 人から回答を得た(回収率 51.6%)。そのうち、無回答の項目が多かった 5 人を除き、139 人を分析対象者とした(有効回答率 49.8%)。

3.研究期間 令和2年倫理審査承認後から令和3年3月31日までとした。

#### 4.調査内容

- ・基本属性
- ・産業看護職の「臨床看護職との連携に関する意識・実践」

#### 5.データの分析方法

- ・集計、解析は SPSS version21 により行い、臨床看護職との連携について、産業看護職の意識・実践についての単純集計を行った。
- ・自由記述については KJ 法により、分析した。

#### 6.倫理的配慮

個人情報取り扱いは慎重に行い、人権擁護および情報保護を遵守した。収集したデータはコード化し、データ・資料は厳重に管理し、機密の保持に努めた。回収した調査票は分担研究者(後藤由紀)の研究室の鍵のかかる保管庫に研究終了後5年間あるいは結果公表後3年間のいずれか遅い日まで施錠して保管し、その後、調査票はシュレッダーにかけ、データは削除することとしている。データ解析に使用するパソコンは、インターネットにつなげないで使用した。

なお、本研究は、四日市看護医療大学倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号152)。

#### 7.分析対象者の背景(表1)

年齢は40歳代、50歳代のいずれも30%程度で最も多く、30歳代が22.3%とこれに続いていた。性別では男性が6人(4.3%)であり、資格では看護師資格を持つ人が93.5%、保健師資格を持つ人が83.5%であった。看護関連最終学歴では大学卒が最も多く41.7%、専門学校卒が26.6%でこれに次いでいた。また、大学院修了者が20.1%で、全体の5分の1を占めていた。所属は企業が101人(72.7%)で最も多く、医療機関、労働衛生機関がそれぞれ7.2%、6.5%でこれに続いていた。業種は製造業が44.6%で最も多く、2番目が医療・福祉12.9%、3番目が情報通信業7.9%であった。事業場規模で最も多かったのは1,000



人以上 3,000 人未満で約 30%を占め、2 番目が 300 人～1,000 人未満で約 27%、3 番目が 3,000 人以上で約 25%であった。雇用形態は 77.0%が正規社員であり、最長の所属機関としては、産業保健現場が 70.5%と最も多く、医療機関が 20.1%とこれに次いでいた。勤続年数は 15 年以上が 42.4%を占め、最多であった。職位はスタッフが最も多く 57.6%であり、課長クラス以上は 18.7%であった。過去 5 年以内の学会発表は「ない」と答えた人が 36.6%であり、5 回以上の人は 13.7%であった。

表1 分析対象者 (n=139) の背景

項目/区分	人数 (名)	割合 (%)	項目/区分	人数 (名)	割合 (%)
<b>年代</b>			<b>事業場規模</b>		
20歳代	10	7.2	50人未満	4	2.9
30歳代	31	22.3	50人以上100人未満	21	15.1
40歳代	42	30.2	100人以上300人未満	0	0.0
50歳代	41	29.5	300人以上1000人未満	37	26.6
60歳代以上～	15	10.8	1000人以上3000人未満	41	29.5
<b>性別</b>			3000人以上	35	25.2
男性	6	4.3	無回答	1	0.7
女性	132	95.0	<b>雇用形態</b>		
無回答	1	0.7	正規	107	77.0
<b>資格 (複数回答あり)</b>			嘱託	24	18.0
保健師	116	83.5	その他	8	5.0
助産師	10	7.2	<b>看護職としての経験について (もっとも長い所属機関)</b>		
看護師	130	93.5	企業などの産業保健現場	98	70.5
准看護師	4	2.9	保健所・保健センター	6	4.3
<b>看護関連最終学歴</b>			病院・クリニックなどの医療機関	28	20.1
専門学校	37	26.6	その他	7	5.0
短期大学	16	11.5	<b>勤続年数</b>		
大学	58	41.7	3年未満	13	9.4
大学院	28	20.1	3年以上5年未満	14	10.1
<b>所属</b>			5年以上10年未満	35	25.2
企業	101	72.7	10年以上15年未満	18	12.9
単一健保	3	2.2	15年以上	59	42.4
総合健保	1	0.7	<b>職位</b>		
官公庁	4	2.9	部長クラス以上	11	7.9
労働衛生機関	9	6.5	課長クラス	15	10.8
教育研究機関	3	2.2	係長クラス	14	10.1
医療機関	10	7.2	主任クラス	19	13.7
開業	7	5.0	スタッフ	80	57.6
その他	1	0.7			

(続く)

(続き)

項目/区分	人数 (名)	割合 (%)	項目/区分	人数 (名)	割合 (%)
<b>業種</b>			<b>過去5年以内の学会・研究会での発表回数</b>		
製造業	62	44.6	0回	51	36.7
電気・ガス・水道	6	4.3	1~4回	48	8.1
情報通信業	11	7.9	5回以上	19	2.1
運輸業	9	6.5	無回答	21	0.4
卸売・小売業	6	4.3	<b>提携医療機関の有無</b>		
金融・保険業	3	2.2	あり	58	16.6
医療・福祉	18	12.9	なし	81	80.6
教育	4	2.9			
サービス	9	6.5			
その他	9	6.5			
無回答	2	1.4			

### III 結果

#### 1. 臨床看護職との連携 (表2)

臨床看護職との連携についての必要性は、117人(84.2%)が肯定的な回答であったが、実際に連携したことがある人は31人(22.3%)であった。

臨床看護職と連携することにより社員の健康支援につながっていると回答した人、あるいは社員の保健指導につなげることができているとした人は、連携したことがある人のうち、それぞれ29人(93.5%)、26人(83.9%)であった。

担当社員の病状や看護ケアの状況について臨床看護職から提供されることの必要性については、116人(83.5%)が賛成の意を表していたが、実際に情報提供を受けたことのある人は16人(11.5%)であった。

本人の同意が得られた場合、担当社員の具体的な労働内容や職場での健康課題を臨床看護職へ提供することの必要性では、122人(87.8%)が「はい」と答えていたが、実際に提供したことがある人は、19人(13.7%)であった。

2018年度診療報酬改定で、治療医と産業医の連携が評価され、看護職が就労上の留意点に係る指導を行うことが定められていることについて、「知っている」人は、36人(25.9%)であった。また、医療機関に看護職による専門外来があることを「知っている」人は57人(41.0%)、その専門外来の受診を勧めたことのある人は、57人のうち12人(21.1%)であった。

臨床看護職との連携により、担当社員への健康支援の質が高まると思うと回答した人は123人（88.5%）であり、入院という機会を活かし生活習慣の改善に向けての保健指導を臨床看護職に依頼する必要があると思う人は124人（89.2%）であったが、実際に依頼したことのある人は11人（7.9%）であった。

担当社員の入院時に主治医や臨床看護職に伝えた方がよいと思う情報を、当該社員に伝えている人は84人（60.4%）であり、当該社員の退院後、臨床看護職からその後の健康について問い合わせを受けたことのある人は5人（3.6%）であった。

表2 臨床看護との連携

n=139

項目	はい		いいえ		どちらでもない その他		無回答	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
1 臨床看護職との連携は必要と思われますか。	117	84.2	22	15.8	0	0.0	0	0.0
2 これまでに臨床看護職と連携したことがありますか。	31	22.3	107	77.0	0	0.0	1	0.7
3 臨床看護師と連携することによって社員の健康支援につながっていますか。（上記2.において「はい」と回答した31名）	29	93.5	2	6.5	0	0.0	0	0.0
4 臨床看護職と連携することにより、社員の保健指導につなげることができましたか。（上記2.において「はい」と回答した31名）	26	83.9	1	3.2	4	12.9	0	0.0
5 担当社員の病状や看護ケアの状況について臨床看護職から提供されることは必要と思われますか。	116	83.5	21	15.1	0	0.0	2	1.4
6 担当社員の病状や看護ケアについて、臨床看護職から情報提供をされたことがありますか。	16	11.5	121	87.1	0	0.0	2	1.4
7 本人の同意が得られた場合、担当社員の具体的な労働内容や職場での健康課題を臨床看護職に提供する必要があると思われますか。	122	87.8	15	10.8	0	0.0	2	1.4
8 本人の同意が得られた場合、担当社員の具体的な労働内容や職場での健康課題を臨床看護職に提供したことがありますか。	19	13.7	117	84.2	0	0.0	3	2.2
9 2018年度診療報酬改定で、治療医と産業医の連携が診療報酬で評価され、その中で看護職が病状や治療による状態変化などに応じた就労上の留意点に係る指導を行うことが定められていることを知っていますか。	36	25.9	100	71.9	0	0.0	3	2.2
10 医療機関の外来に「看護職が相談に応じる専門外来」があることを知っていますか。	57	41.0	79	56.8	0	0.0	3	2.2
11 社員に看護師専門外来の受診を勧めたことがありますか。（上記10.において「はい」と回答した57名）	12	8.6	45	78.9	0	0.0	0	0.0
12 臨床看護職と連携することにより、担当社員への健康支援の質が高まるとと思われますか。	123	88.5	12	8.6	0	0.0	4	2.9
13 入院という機会を活かし、生活習慣の改善に向けての保健指導を行ってもらおうよう、臨床看護職に依頼する必要があると思われますか。	124	89.2	11	7.9	0	0.0	4	2.9

(続く)

(続き)

表2 臨床看護との連携

n=139

項目	はい		いいえ		どちらでもない その他		無回答	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
14 入院という機会を活かし、生活習慣の改善に向けての保健指導を行ってもらおうよう、臨床看護職に依頼したことはありますか。	11	7.9	123	88.5	0	0.0	5	3.6
15 入院時に、担当社員が治療を受ける上で主治医や臨床看護職に伝えた方がよい情報を担当社員に伝えていますか。	84	0.4	49	35.3	0	0.0	6	4.3
16 担当社員の退院後、臨床看護職からその後の健康について問い合わせを受けたことがありますか。	5	3.6	129	92.8	0	0.0	5	3.6

## 2. 項目に付帯した自由記述

### 1) 臨床看護職と連携したことがない理由

主な理由として以下の7つが挙げられた。

- ①主治医やソーシャルワーカーなど臨床看護職以外と連携しているため
- ②産業医と主治医が連携するといった看護職同士以外で連携しているため
- ③個人情報の関係で困難なため
- ④病院と企業が連携する仕組みがないため
- ⑤臨床看護職のニーズがあるかわからないため
- ⑥企業自体での連携の仕組みづくりが難しいため
- ⑦これまでに連携が必要な事例経験がなかったため

### 2) 臨床看護職との連携による担当社員への健康支援の質について

#### a.健康支援の質が高まると思う理由

主な理由として以下の8つが挙げられた。

- ①労働者個別の情報や指導内容などの疾病に関する情報がわかるため
- ②労働者の個性に合わせ具体的かつ多角的な労働生活への支援ができるため
- ③臨床看護職と産業看護職の双方からの支援が受けられ、より充実した健康支援ができるため
- ④継続した一貫性のある支援ができるため
- ⑤病気に関する情報を得ることにより労働者の健康と労働の調和を図れるため
- ⑥適切な療養支援からのスムーズな職場復帰と職場適応になるため
- ⑦労働状況や環境を治療や指導に反映させ経過を観察できるため

⑧健康と病気の両立に関する労働者自身の意識が高まるため

b.健康支援の質は高まらないと思う理由

主な理由として以下の3つが挙げられた。

- ①社員自身と産業看護職で対応できているため
- ②臨床看護職と連携する理由がわからず必要性も感じていないため
- ③主治医との連携で十分と思うため

3) 入院の機会を活かし、生活習慣の改善に向けての保健指導を実施してもらうよう臨床看護職に依頼する必要性について

a.依頼する必要があると思う理由

主な理由として以下の6つが挙げられた。

- ①健康維持の自己管理への意識付けとなるため
- ②入院という危機的な状況なので、臨床看護職からの指導内容を受け入れやすいため
- ③臨床看護職からデータを踏まえての専門的な指導を受けられるために行動変容が起こりやすくと考えるため
- ④入院中は健康管理についてじっくり考える時間が持てるため
- ⑤疾患をコントロールしながら社会復帰し健康が維持できるようにするため
- ⑥入院中に行っている生活管理が職場復帰してからも継続して行っていけるようにするため

b.依頼する必要はないと思う理由

主な理由として以下の4つが挙げられた。

- ①依頼しなくても実施するものであるため
- ②生活習慣に原因・理由がある場合のみ依頼するため
- ③入院中は回復途中の指導であり労働中の日常生活とは異なるため
- ④臨床看護職には職場のイメージがつかず、労働している日常の保健指導は難しいため

## 産業看護職の現任教育に用いるラダー項目の検討

～現任教育システムに関する聞き取り調査結果から

ラダー項目に焦点化して～

畑中三千代 高崎正子 高田真澄 畑中純子

## 1. はじめに

産業看護職は、38.3%が産業看護職1名という環境にあり<sup>1)</sup>、組織として現任教育制度を持ちにくい環境であると推測される。また、卒前教育においても、看護系大学の看護基礎教育では、産業看護学を教科として組み込まれているのは39.0%<sup>2)</sup>にとどまっており、産業看護職の受けてきた教育内容や資格、経験はさまざまである。さらには、所属する企業が求める産業看護活動も多種多様であり<sup>3)</sup>、OJTや集合研修などの現任教育のない環境の場合、産業看護に特化した活動を創出し続けるには、多くの課題があることが推測される。そこで、本研究では、産業看護職が自己成長を確認できるラダー項目を抽出することを目的とし、産業看護職の現任教育の構築の一助とする。

## 2. 研究方法

### 1) 対象者

産業看護関連雑誌等で企業内産業看護職継続教育について記載されている企業で、企業内に産業看護職現任教育を有する産業看護職リーダーあるいは教育担当者6名

### 2) 調査方法

インタビューガイドを用いた半構造化面接

### 3) 調査時期

2019年5月～9月

### 4) 分析方法

現任教育システムに関するインタビュー調査結果からラダー項目に関する箇所を抽出した。各企業におけるラダーについて、構築に伴う考え方や内容を研究者で確認し、ラダー項目を検討した。

## 3. 結果

ラダーが構築されていたのは6企業中3企業であり、作成中の企業もあった。3企業の産業看護職のラダーの命名およびラダー項目は各企業で異なっていた(表1)。ラダー項目は、<産業看護職としての実践能力><組織的遂行能力><自己研鑽>の3つに分類され、3企業とも共通していた。しかし、それぞれの項目の下位項目は企業により差異がみられ、<産業看護職としての実践能力>については、職務役割の理解、看護過程、企画立案能力、コミュニケーション能力により構成されていた。<組織的遂行能力>については、管理・組織運営、コーディネーションであった。また、<教育・研究>については、専門職としての自己研鑽、人材育成・指導、教育・研究であった。また、ラダーの階層は、3企業とも

5段階であり、新人期1年目から15年以上の経験年数に応じて到達レベルが示されていた。

なかでも企業 D、E においては能力の獲得に向け、産業看護職の主な業務である健康相談、保健指導、情報提供や資料作成はじめ、個人・集団・組織の健康課題を把握することや課題解決に向けての企画立案など、単純から複雑なことへ思考および考察が広がるように示されていた。

#### 4. 考察

ラダー項目には看護専門職としての実践能力のみならず組織の一員としての実践能力も示されており、看護専門職であるのと同時に企業の一員でもある産業看護職には、両方の能力が求められているためと考えられた。また、各企業によりラダーの下位項目に差異がみられたのは、企業により育成目標に多少の違いがあり、育成の成果を評価する指標ともなる下位項目が異なっているためと推察された。

産業保健の5分野（総括管理、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働衛生教育）やメンタルヘルス対策など、産業看護職が産業保健チームの一員としての役割を果たすためには、ラダーにより調整・連絡・協働についての到達目標が可視化されていると、それら項目を意識した活動となる。それらは組織の中での対人関係構築力や組織人としての能力、さらにはそれらの能力を向上させるための自己管理能力をも高めることにつながると思われる。

ラダーは、組織の人的資源管理並びに総合的な人材開発であることから、医療職のみならず、非医療職にも成長過程が確認できるツールとして運用できることが望ましいため、専門職としての能力と組織人としての能力で作成することが必要である（表2）と考えられた。

#### 5. 今後の課題

本研究において検討したキャリアラダー項目については、3企業を研究者間において導いた結果であるため、産業看護職が現任教育のラダー項目について、今後、質的量的研究により精査すること必要である。



表1 企業別ラダー項目

	企業名					
	A	B	C	D	E	F
実践能力ステージ表				●		
ラダーレベル			●			
育成基準表					●	

表2 ラダー領域と項目

ラダー領域	項目
専門職としての能力	(個人・集団・組織)健康課題の把握、 課題解決に向けての企画・立案 (事業)活動の実践・評価、分析力、PDCA 産業保健チームの一員としての調整・連携・協働 関係法規の理解、コミュニケーション、自己管理・自己研鑽
組織人としての能力	コンプライアンス、プレゼンテーション、ファシリテーション

- 1) 望月友美子、西川浩昭：産業看護活動上の困難の構成因子と事業所規模別の相違、日本健康学会誌、84 (2)、39-51、2018
- 2) 河野啓子、畑中純子、後藤由紀ほか：看護系大学における産業看護学教育の実態、看護教育、56 (6)、548-554、2015
- 3) 磯野富美子：産業看護職に対する事業所の期待、産業衛生学雑誌、45 (2)、50-56、2003

看護系大学の教員の  
ワークエンゲージメントのありよう

後藤 由紀、加藤 睦美、萩 典子

## I はじめに

2018年度看護師養成所の教員の就業調査<sup>1)</sup>によると、持ち帰り業務や残業の多さから現所属で就業を継続したいと思わない教員が50%程度いる事など、看護教員の労働環境の過酷さが明らかになっている。

これまで我々が実施してきた「看護系大学の看護教員の職務上の困難感とメンタルヘルスの実態」の質的研究結果<sup>2),3)</sup>では、仕事が多忙でワークライフバランスを保てない思い、教育と研究のバランスが取れない、他の教員(組織・上司・同僚)からの評価が気になりなどの職務上の困難感を持つことがわかった。その一方で、家族・友人の支え、セルフマネジメント、教育を通じたやりがいなどでストレスコントロールを行っている現状があることがわかった。

これらの状況に対して、仕事に対してのポジティブで充実した心理状態が活性化される事、すなわちシャウフェリらが提案するワークエンゲージメントは、看護系大学のメンタルヘルスの向上に役立つのではないかと考えた。ワークエンゲージメントとは、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知であり、ワークエンゲージメントを高い状態は、職場の活性化だけではなく個人の成長にもつながることを示している。

現在、大学看護教員の役割は、教育・研究・学生指導・地域貢献など多岐にわたっている。看護系大学の教員が働く上でのワークエンゲージメントが活性化されるためにも、その基礎資料として看護系大学の教員のワークエンゲージメントのあり様を明らかにすることで、看護系大学の職場メンタルヘルス・マネジメントへの提言、精神的に良好な状況を維持するためのサポート可能な働きやすさを追求する基盤となると考える。

## II 研究目的

看護系大学の教員のワークエンゲージメントのあり様を明らかにすることを目的とする。

## III 方法

### 1. 研究デザイン

質的研究

### 2. 研究参加者

東海および近畿エリアの看護系大学協議会会員校83校(四日市看護医療大学を除く)の名簿より無作為に抽出した看護教員(助教～准教授)993名である。362名(36.5%)からの回答が得られ、既に退職した者などを除いた348名(有効回答率96.1%)のうち、ワークエ

ンゲージメントに関する意見を記述した175名である。

### 3. 研究方法と調査内容

郵送式の自記式アンケート調査を直接送付、直接回収した。収集期間は令和2年1月5日～31日であった。調査内容は、属性（性別、年齢、看護基礎教育経験年数、所属大学、専門領域、職位など）とワークエンゲージメントとストレス状況などの量的調査と「看護系大学教員のワークエンゲージメントに関する意見」についての自由な記述である。

### 4. 分析方法

今回の分析では、属性および自由記述について分析する。自由記述についてのワークエンゲージメントに関する内容について意味をもつ文脈でコード化した。コードは他のコードと内容の類似性を検討しカテゴリー化、サブカテゴリー、カテゴリーを生成した。

### 5. 倫理的配慮

四日市看護医療大学の研究倫理委員会にて承認を受け（148）、対象者の協力の自由、匿名性を担保した。

## IV 結果

### 1. 対象者（175名の属性）

平均年齢は、45.7 (SD=9.16) 歳、看護基礎教育の経験年数は8.2 (SD=6.04) 年であった。93名 (53.1%) が保健師免許、22名 (12.6%) が助産師免許を所有していた。124名 (70.9%) が私立大学に所属していた。

### 2. 看護系大学教員のワークエンゲージメントに関する意見

「看護系大学教員のワークエンゲージメントに関する意見」について325のコードが得られ、【看護教員のストレス要因】と【ワークエンゲージメントを活性化する方策】の2つに分かれた。

【看護教員のストレス要因】のカテゴリーは「教員職員間の人間関係」「学生からの無理な要望」「研究と教育のバランス」「休日を含めた長時間労働」「マンパワー不足」「任期による焦り」「事務作業の多さ」「大学方針の不明確さ」の8つが生成された。【ワークエンゲージメントを活性化する方策】は、「教員教育」「同僚・上司との関係性を良好に保つ」「ワークライフバランスの確保」「目標設定と共有化」「教員間のお互いの尊重関係をつくる」「環

境改善」「金銭面での保障」「大学トップが方向性を示す」の8つのカテゴリーが抽出された。

## V 考察

看護教員のストレス要因とワークエンゲージメントを活性化する方策についての意見が明らかになった。これらは呼応関係にあるといえる。すなわち人間関係に悩む状態があるからこそ、同僚や上司との関係性を良好に保つといった方策が意見として生成されたと考える。

看護教員のストレス要因は、これまで我々が実施した職務上の困難感と一致していた。また対象者を准教授から助手としたため、特に若手教員の「任期による焦り」などを含め、教育現場への戸惑いなどが新たに明らかになったと考える。更にワークエンゲージメントを活性化する方策の要素は、個人の努力で可能な内容とシステムとして作り出す、環境づくりなどが必要な項目に大きく分けられた。職場メンタルヘルス・マネジメントへの提言として、ワークエンゲージメントを活性化する方策の1つとして「大学トップが方向性を示す」など経営サイドの表明が重要になると考える。これらは企業の持続的な成長を図るための経営戦略のひとつである健康経営<sup>4)</sup>とも通じ、メンタルヘルス等の健康づくりに積極的に取り組み、業務効率の改善を推進し、それにより生産性を高めていく健康経営の考え方を大学にも取り入れる可能性について言及出来たと考える。看護教員が生涯を通じてキャリアアップを重ね、教員個々の自己研鑽・モチベーションの維持していくことの必要性が指摘されているが<sup>5)</sup>、大学の組織的支援が必要であり、教員もサポートされることにより質の高い教育の実践が可能になるのではないかと考えた。

一般的にワークエンゲージメントと年齢の関連は指摘されているが今回の分析ではカテゴリ毎での分析は行わなかった。年齢とおおよその関連がある職位や大学の設立母体（国公立や私立大学）による条件による相違についても今後明らかにしていく必要があると考える。

## VI 結論

東海および近畿エリアの看護系大学協議会会員校に属する看護教員 175 名からワークエンゲージメントに関する意見を抽出した。その結果、看護教員のストレス要因とワークエンゲージメントを活性化する方策が生成された。ストレス要因は、人間関係や長時間労働、仕事と研究のバランスなどが明らかとなった。ワークエンゲージメントを活性化する方策としては、個人の努力による人間関係の維持などだけではなく、組織として大学トップの

方向性の明示や環境改善の必要性が明らかとなった、これらの研究結果は大学組織の職場メンタルヘルス・マネジメントへの提言の基礎資料となると考える。

引用文献・参考文献

- 1) 日本看護協会 (2018) : 2018 看護師養成所の教員の勤務実態などに関する会員調査 , [https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2018/yoseijyo\\_jittai.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2018/yoseijyo_jittai.pdf) (2020. 5. 12 閲覧)
- 2) 加藤睦美, 後藤由紀, 萩典子他 (2019) : 看護系大学の看護教員が感じる仕事の負担とその対応に関する一事例の分析, 三重看護研究会誌 2(1), 38-18
- 3) 後藤由紀, 加藤睦美, 萩典子他 (2020) : 看護系大学教員のワークエンゲージメントと関連する要因, 第 40 回日本看護科学学会学術集会発表 (オンライン)
- 4) 経営産業省 (2016) : 企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～改訂第 1 版, [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkokeiei-guidebook2804.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkokeiei-guidebook2804.pdf) (2020. 5. 12 閲覧)
- 5) 市川真一 (2002) : 学力低下論争, 筑摩書房, 東京, p. p1-252

### Ⅲ. 参考資料

<学会特別講演>

- ・河野 啓子:産業看護職の連携力を磨く、—コンピテンシーの向上—、第9回日本産業看護学会学術集会、2020年12月、(オンライン)

<学会発表>

- ・後藤由紀、加藤睦美、萩典子:看護系大学教員のワークエンゲージメントと関連する要因、2020年12月第40回日本看護科学学会学術集会、(オンライン)



- ・第9回日本産業看護学会学術集会、特別講演、2020年12月

## 産業看護職の連携力を磨く

～コンピテンシーの向上～

河野啓子

四日市看護医療大学

### 【抄録本文】

時代の変遷とともに産業保健の中心課題も変化し、現在はメンタルヘルス・作業関連疾患への対応、さらには健康経営が重要性を増している。これらの課題に対応するためには看護の専門性が不可欠であり、産業看護職に対する期待が、年ごとに高まりをみせている。その期待に応えるためには、さまざまな人や機関と連携することが大切である。

本講演では、連携が産業看護職にとってなぜ重要かを確認し、合わせて連携、連携力の定義を示す。次に連携力を磨くためにはどうするか、コミュニケーション・プレゼンテーション・ネゴシエーション・コーディネーション・コーチングなどのさまざまな知識・スキルを身につけることも必要であるが、ここでは連携力を左右する最も基本となる、産業看護職のコンピテンシーについて述べ、それらの向上のためにどうするかを考えてみたい。

#### 1. 産業看護職にとって連携が重要な理由

産業看護職の役割は、健康支援を通して労働者の健康・QOLの向上を図るとともに、組織の生産性の向上に貢献することである。その役割を果たすために、産業看護職は個人・集団・組織のさまざまな強みを活かしつつ、課題の解決に向け、課題ごとに組織内の産業医、保健師、看護師、衛生管理者、作業環境測定士などの産業保健専門職と連携して、また、人事・労務・安全衛生・教育・厚生部門などの担当者や管理監督者と連携して、さらには組織外の保健・医療・福祉機関との連携により、活動する。これらのことから、連携なくしては産業看護職の役割は果たせないということになり、その重要性は自明の理である。

#### 2. 連携、連携力の定義

連携とはどのような意味を持つ言葉か、複数の辞書・文献で調べ、それらを基に、ここでは「異なる立場の人/機関が課題を解決するために、共通の目的をもって情報を共有しながら協力し合って活動すること」と定義する。

連携力とは連携の定義を基に、「異なる立場の人/機関が課題を解決するために、共通の目的をもって情報を共有しながら協力し合って活動する力」と定義する。

### 3. 産業看護職の連携力を磨くためには

まず、産業看護職が課題解決のために連携する人/機関としてどういうものがあるかを吟味し、それらの人/機関と共通の目的をもって情報共有しながら協力し合うためにはどうするかを考えることが必要と考える。その手立てとして以下の6つが挙げられる。

- ①連携の目的を明確化し、連携する人/機関（以下連携先）と役割分担すること
- ②連携の場と時間を確保すること
- ③連携先の専門性について理解を深めること
- ④連携先に産業看護職の専門性を理解してもらうこと
- ⑤連携先の専門性を尊重し、敬意と感謝の念を持つこと
- ⑥分担した役割について、産業看護職として高い成果を上げること

次に、連携を推進するためのコミュニケーション・プレゼンテーション・コーディネイト・ネゴシエーション・コーチングなどに関するさまざまな知識やスキルを磨く必要があるが、もっと重要なことは、連携力を磨くうえで基本となることをしっかりと押さえることであると考え。その基本となることとは何か？ それは、共通の目的達成にあたっての産業看護職としての成果を上げること、つまり産業看護職に求められるコンピテンシーを高めることである。そのことにより、連携先の満足度が高まり、産業看護職との信頼関係が樹立し、共通の目的達成を容易にすることになる。その結果、産業看護職の連携力が高まることになる。

### 4. 産業看護職に求められるコンピテンシー

筆者らは、8名のハイパフォーマー産業看護職の協力を得て、2011年に質的記述的研究を行い、産業看護職に求められる7つのコンピテンシー、つまり「自己成長する力」、「産業看護の本質を貫く力」、「人・部門・組織の成長をサポートする力」、「人・部門・組織間の意見を調整する力」、「戦略立案・業務遂行する力」、「チーム力を高める力」、「創出する力」を抽出した。講演ではこれらについての詳細を紹介させていただく。

### 5. 産業看護職のコンピテンシーを高めるためには

主に二つのことが考えられる。一つ目は、産業看護職に求められているコンピテンシーとは何かを知り、これらのコンピテンシーを意識した日常業務を遂行することであり、二つ目は、産業看護教育について教育内容・教育方法・教育システムを見直すことであると考え。産業看護教育のあり方については、講演で演者の考えを述べさせていただく。

・第40回日本看護科学学会学術集会、示説、2020年12月

看護系大学教員のワークエンゲージメントと関連する要因

後藤由紀<sup>1)</sup>、加藤睦美<sup>2)</sup>、萩典子<sup>1)</sup>

1) 四日市看護医療大学、2) 藤田医科大学

【抄録本文】

看護系大学の教員のワークエンゲージメントと関連する要因を明らかにすることを目的として調査を行った。量的横断研究デザインを用い、東海および近畿エリアの看護系大学協議会会員校83校の名簿より無作為に抽出し、助手から准教授の看護教員993名に自記式の調査票を直接郵送・回収した。調査期間は、令和2年1月5日～31日で、調査内容は、属性とワークエンゲージメント、職業性ストレス調査、1日当たりの労働時間、仕事の満足度、SOCなどである。分析は、WAの総得点および下位尺度の「活力」「没頭」「熱意」と属性、仕事満足度、SOCとの2変量間の関連についてt検定、分散分析、相関分析を実施した。A大学の倫理委員会で承認（承認番号148）を得て実施した。362名（36.5%）からの回答が得られたが、既に退職した者などを除いた348名（有効回答率96.1%）を研究対象者とした。平均年齢は、46.0（SD8.51）歳、看護基礎教育の経験年数は8.3（SD6.01）年であった。WA得点と属性の関連については、年齢とすべてのWA得点で有意な正の相関がみられた。また、「所属大学」によるWAの差はなかったが、「職位」のうち、准教授は助手と比べるとWA総得点、活力、熱意で有意に得点が高かった（ $p=0.001$ ）。没頭については職位間の違いは見られなかった。仕事満足度とWA総得点、活力、没頭で正の相関がみられた。また、SOCもWA総得点、活力、熱意、没頭と正相関していた。WAと年齢、職位、仕事の満足度やSOCの関連がみられた。一般的にWAと年齢の関連は指摘されており、職位は年齢が影響している可能性がある。仕事の満足度とWAの関連は先行研究と一致していた。一方「没頭」は、他のWA得点と比較して関連が弱く、これらのことから「没頭」は、他のWA項目と異なる特徴がある可能性が示唆された。今後、さらなる分析によりWAに関連する要因を明らかにする必要がある。

## 令和2年度事業活動報告書

令和3年7月発行

産業看護研究センター長  
運営委員長  
令和2年度 センター長  
運営委員長  
運営委員

後藤 由紀  
高田 真澄  
後藤 由紀  
高田 真澄

加藤 睦美  
北井 真紀子  
工藤 安史  
河野 啓子  
畑名 純子  
畑中 三千代  
萩 典子

---

編集・発行 四日市看護医療大学  
地域研究機構 産業看護研究センター  
〒512-8045 三重県四日市市萱生町1200番地  
Tel:059-340-0705 Fax 059-361-1404  
yrro@y-nm.ac.jp  
<https://www.y-nm.ac.jp/yrro>