

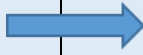

2015年度 第8回 日本産業看護学会 産業看護学体系化検討委員会 産業看護学体系化作業に関する検討内容の概要

日時：2015年12月5日（土） 10:00～15:45

場所：東京医療保健大学五反田校舎 第3別館2F

第4回日本産業看護学会 特別集会で参加者から頂いた診断指標に関するご意見についての検討

ご意見やご質問内容	検討結果
診断指標の「～が多い」「～が少ない」は、横断的な評価に留まっており、その推移（「増加している」「減少している」を表していない	診断指標の追加 ：既存の「～多い」「～低い」項目に推移を示す項目「～増加」、「～悪化」、「～低下」を追加する。
「退職を希望する若年社員が多い」は、若年でない場合もあり得る	診断指標の修正 ：「退職を希望する社員が多い」とする。 診断指標の追加 ：推移を表す「退職を希望する若年社員の増加」を追加する。
「女性が体調不良をいいにくい職場」は、女性以外にも当てはまる	関連因子の修正 ：女性に特化した現象ではない。言いにくさには体調不良以外にも希望や休暇申請などもある。診断指標の「休暇取得率」「不調者増」、「満足度の低下」に影響する因子と捉え、関連因子「体調不良をいいにくい職場」とする。
「メンタルヘルス不調者が頻発する」は診断指標にならないか	診断指標の追加 ：急性高ストレス状態の診断指標とする
「やりがい感が低い」は診断指標にならないか	既存の診断指標に含む ：「労働生活に対する満足度が低い」に含む
「身体症状（腰痛等）の訴えが多い」は、横断的で変化（推移）を示す場合はどうするか	診断指標の追加 ：「身体症状の訴えが多い」に「身体症状（腰痛等）の訴えの増加」も追加する
「時間外勤務が多い」は診断指標ではないか	関連因子を追加 ：関連因子に追加する
「自殺者の発生」は診断指標にならないか	診断指標「メンタルヘルス不調者」に含むものとする。 【理由】 ①可能性はあるが、職場要因ばかりではない。 ②職場に看護診断を付けたとき、その後の持っつき方が問題。 ③前兆で捉えることが前提。例えば関連因子にあるような過重労働、職場風土の面からキャッチする。
「過重適応」は診断指標にならないか	リスク状態に追加：「過剰適応」としてリスク状態に追加する。
「仕事の量に対して不平等感を持つ社員が多い」は診断指標にならないか	既存の診断指標に含む ：「労働生活に対する満足度が低い」に含む
「人間関係で苦勞している従業員が多い」は	既存の関連因子に含む ：人間関係は既存の関連因子「職

診断指標にならないか	場の社会的環境の悪さ」を含む。 「苦労」は良くも悪くもなり得る。良い場合はチャレンジの一環とも言える。悪い場合はリスク要因になる。
「多い」、「低い」などの主観的な項目は、会社ごとに判断するのでよいのか、保健スタッフの主観でよいのか	備考欄に記載 ：備考欄に「会社ごとに判断すること」を注意喚起として入れる。
診断指標は、診断名の結果として起こっていることを把握するのか	診断指標は客観的に示される反応、結果であることを説明し理解いただく必要がある。
診断指標に人に視点がなくて良いか	集団・組織を対象としているため、個人への視点はなくても良い。上記同様に説明し理解いただく。
診断指標の所感	 検討結果
インシデント・アクシデントとは何か →解説に加える。	解説に加える ：個人対象ではないためイメージしにくい。 インシデントはいわゆるヒヤリハットや危険予知のこと。対策しなければ被害が広がるもの。 アクシデントは労災をさす。 追加 ：インシデントとは意図しない出来事に対応しなければ被害が広がっていく事象でヒヤリハットを含む。アクシデントとは、意図しない出来事で被害が生じた事象で労災を含む。
「労働生活に対する満足度」とは、「仕事生活の満足度」のことですか	解説に加える ：労働生活は広い概念でイメージしにくい。ため、労働に関わる生活すべてを示す（仕事・職務・環境・働き方・通勤・報酬など）と加える。
事例を通して確認したい 事例：職場の女性用トイレが汚いので使いたくないと訴えコンビニのトイレへ行く 現象の診断指標は何になるか	解説 ：職場のトイレ環境も「労働生活」と言える。この場合は、診断指標「労働生活に対する満足度が低い」を含む。満足度は主観。さまざまな要因が絡む。集団・組織としての満足度が慢性的であるかどうかを見る。
*追加提案や所感を受けて 診断指標からアウトカム、ケアにつながる。「満足度」は具体性が必要か。今後の事例検討等を通して確認していく。	
関連因子の追加提案	 検討結果
「経営状態」は関連因子にならないか	アセスメント項目に網羅される ：体系・看護過程（アセスメント→診断）についての説明が必要。
「人事采配」は関連因子にならないか	既存の関連因子に含む ：既存の関連因子「管理体制の未整備」「管理体制の機能不全」に含む。
「組織改革」は関連因子にならないか	アセスメント項目に網羅される ：状態によって「慢性高ストレス状態」が発生することがある。
「メンタルヘルスに関する研修（セルフケア、ラインケア等）」は関連因子にならないか	既存の関連因子に含む ：既存の関連因子「業務に対する教育・研修の不足」に含む。
「業務の多様性」は関連因子にならないか	既存の関連因子に含む ：既存の関連因子「仕事の質的負担」に含む。
「マネジメント」は関連因子にならないか	既存の関連因子に含む ：既存の関連因子「管理体制の未整備」「管理体制の機能不全」に含む。

「社員の精神的未成熟度」は関連因子にならないか	既存の関連因子に含む ：既存の関連因子「職場の社会的環境の悪さ」に含む。
「適切な人員配置」は関連因子にならないか	既存の関連因子に含む ：既存の関連因子「管理体制の未整備」「管理体制の機能不全」に含む。
・「職場の社会的環境（職場風土、雰囲気、人間関係、ハラスメントなど）の悪さ」の「悪さ」にすると、競争する文化のある集団・組織には使いにくい。	関連因子の修正：「リスクの高い社会的環境下（同上）における労働」に修正する。
看護目標の提案 他	検討結果
看護目標を期限を定めて、改善のための看護目標（1年程度）としたらどうか	解説を加える ：期限の目安は、画一的なものではなく、職場と事象によるもので、専門職として判断するものである。 この場合、ケアに対しての評価なのか、アウトカムとしての評価なのかの迷いがあったと思われる。 診断指標を解決する看護目標であることの説明を加える。
「労働生活に対する満足度が改善する」「インシデント・アクシデントの発生が減少する」が把握できない。	集団・組織の状況を見て把握することになる。
「強みが増える（EX.ポジティブな発言の増加、サポートが増える）」は看護目標にならないか	診断指標を追加 ：診断指標に「ポジティブな発言が少ない」「ポジティブな発言が減少する」を追加する。 看護目標に追加 ：看護目標に「ポジティブな発言をする従業員が増加する」を追加する。ただし、サポートが少ない点は関連因子に網羅している。診断指標はその結果の状態が示されるもので、サポートの少なさは看護目標につながる診断指標ではない。したがって「サポートが増える」は、看護目標には追加しない。
「セルフケア、ラインケア能力の向上」は看護目標にならないか	看護目標にならない ：複数の関連因子が絡むものであり、診断指標に影響する因子として位置づける。したがって、看護目標にはならない。
「休業後復帰する人が増える」は看護目標にならないか	看護目標にならない ：休業後復帰する人が増える職場が必ずしもストレス状態が改善されるとは限らない。既存の看護目標「休業者数が減る」に網羅されている。
「職場内で正しい情報になるべく早く共有できる」は看護目標にならないか →	看護目標にならない ：複数の関連因子が絡むものであり、診断指標へ影響する因子と位置づける。したがって、看護目標にはならない。
優先順位付けが重要になると思われるが	看護目標の立て方 ：その通りであり、貴重な気づきである。
看護ケアの提案	検討結果
「全従業員への個別の聞き取り」は看護ケアにならないか 個別支援と集団支援をリンクさせる必要があると思う	個別支援と集団支援のリンク ：調査目的であれば看護ケアリスト「No.68：職場環境調査：快適職場」が該当し、教育目的であれば看護ケアリスト「No.64：従業員への教育：行動変容」が該当する。

キーパーソンと人事労務が同一だった場合、どちらを選ぶか	看護ケアの運用 ：役割として効果のある者を選択する
優先順位付けが重要になると思われるが	看護ケアの運用 ：その通りであり、貴重な気づきである。
提示された看護ケアがどれも抽象的でもっと具体的でないといけない	看護ケア名 ：今後、改善できることを検討していきたい。
状況に応じて看護ケアリストは変わるか	リストが変更するというより、アセスメントによってリストから選択する項目が変わることになる。

【参考文献】

- ◇ すぐに役立つ産業看護アセスメントツール. 監修 河野啓子.法研 2014.
*お求めはさんごの会事務局 (k-kono@xpost.plala.or.jp) までご連絡ください
- ◇ NANDA-I 看護診断一定義と分類 2015-2017 原著第 10 版.原著編集 T.ヘザー・ハードマン.
監訳 日本看護診断学会.医学書院.2015.
- ◇ 看護成果分類(NOC)第 4 版.編集 スームアヘッド他.監訳 江本愛子.医学書院.2013.

以上

2016年2月

日本産業看護学会 産業看護学体系化検討委員会
委員長 伊藤美千代