

A decorative element in the top right corner featuring a pink ribbon tied in a bow, with a string of small white flowers hanging from it.

# 日本産業看護学会

福田笑子研究助成基金交付者寄稿集



## 福田笑子先生への感謝

私が福田笑子先生に初めて挨拶をさせていただきましたのは、今から 47 年前、第 50 回日本産業衛生学会総会が久留米市で開催された時でした。当時、産業衛生学会には看護職の研究会はなく、これからの産業看護の発展のためにはその核となる組織が必要とのことで、産業看護の先駆者である深澤くにへ先生、水梨律子先生、鎌田登志子先生等とともに、その設立に熱心に関わっておられたのが、福田笑子先生でした。その久留米での自由集会で、参加者の全員一致で設立要望が出され、翌年の第 51 回総会（松本）でそれが認められました。それ以降、福田先生には、熱意溢れるご指導とご支援をいただきました。そして、2012 年 12 月に日本産業看護学会が発足した時は、喜びの握手をしてくださったのですが、その時の力が、今も思い出されるほどの強いものでした。心からのお祝いとして、「学会のために活用してほしい」とのことで、多額のご寄付を頂戴しました。理事会で検討した結果、「福田笑子基金」として産業看護の発展のために重要な研究助成として活用させていただくことになり、そのおかげで、本寄稿集に掲載されている、多くの意義ある研究成果を生み出すことができました。

昨年度でその基金による研究助成は終了しましたが、先生のご意思を継いで、今後は学会としての新しい研究助成制度のもと、研究助成を続けていく所存です。

ここに、福田笑子先生に心からの感謝をこめて、寄稿集を捧げます。



日本産業看護学会 理事長 河野 啓子

## 専門看護師として、研究者として

福岡女学院看護大学 看護学部 看護学科 精神看護学領域  
本武敏弘

現在、私は看護大学で精神看護の教員として勤務をしています。私は臨床の看護師の Work Engagement と心理的安全性を高めるための方略をテーマに研究しています。本稿では現在の研究テーマに至るプロセスとの中で貴研究助成基金からどのような学びを得て、今の研究活動活動にどうつながっているのかについて述べます。

まずは私が現在の研究テーマに至った経緯から述べます。私は 2011 年に修士課程を修了後、精神科病院で精神看護専門看護師(以下精神看護 CNS)の試験を受験するためにプレ CNS として活動をしていました。私はその活動の中で情緒的に消耗し、離職していく看護師と出会う機会が度々ありました。これは私の体感ですが、一度離職する意思を抱き、その意思が固まってしまうと気持ちが引き返すことは難しく、慰留され職場に留まっても、しばらくすると退職してしまうか、看護への情熱を失ってしまったかようになってしまっているように感じていました。実際に私が病棟の管理者より、離職する意思を示した看護師への対応について相談を受けることもありましたが、すでに機を失っていることがほとんどだったように思います。離職の意思を示した看護師との対話では患者による些細な暴言であったり、自身が起こしたインシデントについて同僚からカンファレンスなどで責められたと感じるような体験であったり、何かきっかけがそこにあっても関わらず、誰にもそのことを話すことができず、気持ちだけが消耗する経験が語られることが多くありました。しかし、私は同じ臨床にいるにも関わらず、そのことに気づくことができず、有効な手立てを持つことができませんでした。私がそもそも精神看護 CNS を目指したのは、後輩の看護師がある日、突然離職を表明し、退職したことでした。その後輩は 1 年目にある患者から「看護師として失格」という主旨の暴言を言われ、そのことを誰にも相談せず頑張ってきたのだけれども、いつになってもその言葉が頭から離れず看護師としての自信を持てなくなったと語りました。私はその看護師に翻意を促しましたが梨の礫でした。そうした私自身の経験もあり、私は修士課程で精神科病院に勤務する看護師の精神の健康について研究に取り組んだのですが、プレ CNS として活動する中で、日常的に病棟看護師の精神の健康に目を配ることができていなかった自分自身の力量に疑問を感じていました。

そうした時に出会ったのが Work Engagement に関する総説論文でした。その論文を知ったのは、宛もなくインターネットを閲覧している時だったと記憶しています。Work Engagement の詳細についてはここでは述べませんが、私は Work Engagement を学ぶことで、CNS として看護師の精神の健康の維持・向上に対して有効な手立てを考えることができるのではないかと考えました。そうしたきっかけから、より研究方法なども含めて学びを深めたいと考え、2013 年に博士課程へ進学しました。

ここから本研究助成基金に応募する段に入っていくのですが、当時の資料は熊本地震で被災した際にデータの破損、資料も原状回復不能な状態になったものも多く、正確な時系列が確認できず、曖昧な記述となりますがご容赦ください。

記憶では博士課程 2 年目になり概念枠組みが見え、本格的に研究計画を立案していく時期だった

と思います。当時は外部資金を獲得することを考えることはなく、今できる範囲の研究ができれば良い、という発想でした。その頃、博士課程の指導教員から貴研究助成基金の話を伺い、応募を勧めていただいたことが応募をするきっかけでした。しかし、私は産業看護職ではありません。私自身も応募する対象者たるか、ということに違和感を感じていました。ですが、私は初めて何かに応募をするという新しいことにチャレンジをするという新奇性と、CNS も労働者である看護師の QOL の向上と組織の生産性（看護の質の向上、患者満足度の向上）に携わるという点では共通点も多くあると考え、応募しました。採択されるまでの期間、私は私生活でも大きな変化があり、また精神看護 CNS として認定を受け、CNS としての活動を本格的にスタートさせていた時期でプライベートの大きな変化と仕事で目まぐるしい日々を送っていました。新しい生活と CNS として仕事をするやりがいに関心が傾きつつあった私にとって採択の知らせは改めて研究に向かうエネルギーを充填することになりました。

採択されるまでの私の研究をする動機は自分本位であったように思いますが、福田笑子先生の志によって設立された基金を元に研究を行うことは、私にとっては研究を行うことの責任感を改めて感じさせるきっかけとなりました。しかし、当時の私には十分な力量も無く、福田先生の志や貴学会の期待に叶うような研究ができたとは残念ながら言えません。しかし、この体験から、私は改めて研究について学ぶ動機を再認識するとともに、さまざまな教訓を得る機会に繋がり、現在に至る礎を作ることができたと考えています。

私は助成期間終了後も、継続をして博士課程、そして現在と Work Engagement に関する研究に取り組んでいます。研究に取り組むことも重要ですが、その結果を臨床に実装することが私の大きなテーマになっています。私自身、臨床に居たころに先行研究などに目を通して、「これは臨床にとってどのような役に立つのだろうか」と疑問に感じることもあり、どこか研究というものは臨床からかけ離れているという印象を持つこともしばしばありました。とはいえ、私が貴研究助成基金によって行った研究は私自身の CNS としての活動に影響を与えたとは言えるのですが、果たして公益に繋がっていたのか、という疑問を自分自身感じていました。

そうした違和感を抱えながら、私は臨床を離れ、現在は研究者としての立場となりました。その違和感を克服するために、というだけではありませんが、現在は学術振興財団の科学研究費などの外部資金の採択を受けて研究活動に取り組んでいます。現在取り組んでいる研究では臨床の看護管理者や高度実践看護師など、臨床で活動している人たちも巻き込む形で、いかに臨床に実装するかということを意識した計画を立案し、今まさに実施している途中にあります。研究に協力をしてくださった皆様、協力をして良かったと思ってもらえるような、実装につながればと考えています。

私は研究を実装するためには、普段から研究者と臨床が共に活動することが大事だと考えています。そうでなければ、研究者のガラパゴス化が起こり、何のために研究をしているのか、その有意性が失われてしまうように考えるからです。それは、程度はどうあれ、すでに今起きていることだと私は感じています。各医療機関、病棟ではそれぞれ様々な組織風土がありますし、看護業務もローカルルールの中で行われているケースも多くあります。そうした中で、研究で得られたエビデンスを実装するといっても、臨床ではアレルギー反応を起こす可能性もあります。それは、研究者から見ると理にかなっていない反応だと思えるかもしれませんが、臨床で培われた組織風土やローカルルールはその病棟の歴史の中で構造化されていることも多くあります。ですので、臨床から見ると「顔が見えない」研究者がいくらエビデンスの実装を呼びかけても実装につながらないということが起きているように思います。そもそも、

臨床の看護師が論文にアクセスするということ自体が、かなり高いハードルになっています。特に CNS のように研究と臨床の架け橋になる存在がいらない場合にはこうした障壁はさらに高くなるように思います。だからこそ、私たちのような CNS であり、研究者でもある存在が今後重要になるのではないかと考えています。

私はその障壁をどうするか、ということが研究者に求められているのではないかと思います。研究者が臨床にコミットし、臨床で起きている様々な問題の解決に向けて一緒に取り組む、そしてその中で研究者が臨床家の実践をエビデンスで裏付けし実装していくというコラボレーションが大事なのではないかと思います。そうした関係性の中で臨床の看護師が論文を手取る、という能動的な行動が育まれることが理想的ではないかと考えます。

そうした思いから現在も、CNS として臨床で活動を行い、臨床で勤務をしている看護師有志の皆様と勉強会の企画や学会でのワークショップを開催するなどさまざまな形で、臨床の勤務をしていた頃の思いを繋いでいます。

最後になりますが、助成基金に採択されたことは、私の研究活動の再出発地点になり、そして礎となり、今に至っています。福田笑子先生、貴重な機会をいただき、本当にありがとうございました。

# 「女性看護師におけるマタニティハラスメント体験と職場支援の実態」に関する

## 研究を実施して

関西医科大学看護学部 吉田麻美

私は、2016年度に研究助成をいただき、「女性看護師におけるマタニティハラスメント体験と職場支援の実態」というテーマで、研究を実施させていただきました。あらためて御礼申し上げます。

研究助成をいただいた当時は筑波大学大学院博士前期課程に在学しておりました。病院での臨床経験を通じて、マタニティハラスメントや妊娠中の女性看護師の労働環境改善に関わる研究ができないかと考え、このテーマにたどりつきました。しかし、「マタニティハラスメント」は日本国内で用いられる造語であり、国内外の先行研究が非常に少ないため、修士論文として継続するのは難しいと考え、一旦は諦めかけたテーマでもありました。しかし、今後の健康課題として問題提起できる可能性を探り、この研究助成を活用させていただき、修士論文とは別の形で調査研究を行いました。チャレンジをする機会をいただき、重ねて感謝申し上げます。

本研究の結果は、第7回日本産業看護学会(2018)で「女性看護師が妊娠期に上司・同僚から受けて嬉しかった支援」というテーマで示説発表を行い、日本産業看護学会学会誌6巻1号にて「看護師における妊娠期の症状と上司・同僚の支援の実態」というテーマで論文化し、報告しました。論文の概要は以下のとおりです。

### 【背景・目的】

看護師の職場環境は約9割を女性が占め、夜勤業務をはじめ労働負荷が高く、慢性的な人員不足が懸念されている。このような職場環境にあり、妊娠期におけるハラスメント体験について実態は十分に明らかとなっていない。そこで本研究では、女性看護師におけるマタニティハラスメント体験と職場支援の実態を明らかにすることを目的とした。

### 【方法】

2016年9～10月、関東地方の7病院に勤務する女性看護師3,387名に無記名自記式質問紙調査を実施し、看護職として在職中に妊娠経験のある872名を対象とした。調査は、マタニティハラスメント体験の有無、妊娠期の症状、妊娠中の職場からの支援についてたずねた。そして、マタニティハラスメントの体験と妊娠期の症状との関連について $\chi^2$ 検定を行った。

なお、本研究は筑波大学医学医療系医の倫理委員会の承認を得て実施した。

### 【結果】

マタニティハラスメント体験のある者は17.8%(154名)であった。また、妊娠期に切迫流産や切迫早産の症状があった者は、それぞれ35.9%、33.5%であり、妊娠期につわりのため業務に支障があった者は36.1%、腰痛症のため業務に支障のあった者は12.2%、妊娠貧血のため業務に支障のあった者は7.5%であった。妊娠中に受けた職場からの支援は、「重量物や立ち仕事への業務調整を受けた」が53.9%と最も多かった。次いで、「体調不良時に休憩をとることができるよう上司や同僚に配慮してもらえた」が49.7%、「希望の時期からの夜勤免除」が48.5%、「長時間勤務・超過勤務にな

らないよう、上司や同僚に配慮してもらえた」が 42.0%、「つわり等の妊娠に伴う症状に対応するための措置を受けた」が 32.5%、「通勤時の負担軽減のため、時差出勤や勤務時間の短縮の措置を受けた」が 13.0%であった。マタニティハラスメントの体験と妊娠期の症状との関連を検討した結果、マタニティハラスメント体験のある者はない者と比べて、切迫流産や切迫早産の症状があった者が有意に多かった。同様に、マタニティハラスメント体験のある者はない者と比べて、業務に支障があるほどのつわりの症状や腰痛症、妊娠貧血の症状がある者が有意に多かった。

#### 【考察】

2013年の日本労働組合総連合会による調査においてマタニティハラスメントを体験した女性労働者の割合は25.6%(非正規職員を含む)との報告がある。また、2015年に厚生労働省によって公表された、全国6500企業及びウェブモニターを対象とした調査においてマタニティハラスメントを体験した女性労働者の割合は正社員で21.8%との報告がある。これらの実態調査と比較すると、本研究においてマタニティハラスメントを体験した看護師は17.8%と、やや少ない割合であった。看護師の職場は育児をしながら働くキャリアモデルが多く、看護師の定着に向けた子育て支援を行うなど、妊娠・出産について上司や同僚の理解を得やすい環境が関連していると考えられる。一方、マタニティハラスメント体験のある者はない者と比べて、切迫流産や切迫早産の症状や業務に支障があるほどのつわりや腰痛症、妊娠貧血の症状があった者が有意に多かった。このことから、妊娠中に症状を抱えた看護師はマタニティハラスメントを多く体験することや、本人が被害を認識しやすい可能性があることが示唆された。これまで妊娠中にある看護師に対する支援は、看護師長や同僚による経験的な配慮に頼ってきた面が大きい。それは各病棟の業務特性と看護師それぞれの身体的状態に合わせた支援を行いやすいメリットがある反面、職場の状況に左右され、妊娠中にある看護師が十分な支援を受けられない状況があったと考えられる。妊娠中の看護師の母性健康管理を充実させ、ハラスメントのない職場づくりを目指すことが重要である。

「妊娠中に受けた上司・同僚からの嬉しかった支援」について、第7回日本産業看護学会(2018)で示説発表時に用いたスライドより、ご紹介いたします。

スライドで示したような支援をあることは、妊娠中の看護師にとって働きやすさにつながり、ハラスメントのない職場づくりにも寄与するものと思われます。一方で、周囲の看護師の思いにも目を向けながら、全ての看護師が働きやすい環境づくりを進めていくことも重要です。今後の取り組みとして、医療機関でどのような配慮がなされているか良好事例や課題をフォーカスグループインタビューなどで出し合い、職場の実情に合わせた改善を図っていくプロセスが必要ではないかと考えます。

本研究は質問紙を用いて実施したもので、「マタニティハラスメントを受けた経験・目撃した経験」「妊娠中、仕事をする上でどのような業務が負担でしたか?」「妊娠中、上司や同僚から受けた支援で嬉しかった支援は何ですか?」については、記述での回答を求めました。回答には、協力者の皆様からの切実な生の声があふれていました。様々な立場にある方々の声を聴きながら、圧倒的に女性が多く、かつ身体的にも心理的にも負荷の高い看護師の労働環境において、健康に働き続けられる環境づくりをはかっていく必要があります。

近年、産業保健の分野においても女性の健康への関心が高まっています。健康不安を最小限に抑え、やりがいをもって看護実践に取り組むことができる労働環境の実現に向けて、産業看護の視点か



らの研究と実践の重要性について、本稿を作成する中で改めて実感いたしました。

**表 2 - 1 上司・同僚から受けて嬉しかった支援**

| カテゴリー       | サブカテゴリー        | データ（一部）                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 肯定的メッセージの伝授 | 妊娠を前向きに捉えられる言葉 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠報告をした際に「おめでとう」と言ってくれた。</li> <li>・「皆母親になる可能性があるのだから職場で子育てすることが他の人のためになる」と上司が言ってくれた。</li> <li>・急に病気休暇をとることになったが、「産後戻ってきてまた一緒に仕事をしましょう」と声をかけてくれた。</li> </ul>       |
|             | 体調への気遣いと相談     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・気にかけてもらえるだけで嬉しかった。</li> <li>・「お腹はらない？」「大丈夫？」と声をかけてくれた。気にかけてくださっていると思うと仕事も頑張れたし励まされた。</li> <li>・体調が悪いときに気づいてくれた。</li> <li>・体調を気遣う声をかけてくれた。経過を気にしてもらった。</li> </ul>  |
|             | いつでも相談にのる      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・何かあれば常に相談できる雰囲気であった。</li> <li>・相談にのってくれる師長だった。</li> </ul>                                                                                                         |
|             | 妊娠経験者からの助言     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児のことや仕事の両立について、いろいろと意見が聞けて、不安が少なくなった。自信につながった。</li> <li>・体調が辛い時、精神的にまいっていたときに話をきいてもらったり、対応策をもらえた。</li> <li>・妊娠経験のあるスタッフがいる日は気が楽だった。（体調変化を理解してもらえるので。）</li> </ul> |

**表 2 - 2 上司・同僚から受けて嬉しかった支援**

| カテゴリー   | サブカテゴリー        | データ（一部）                                                                                                                                                              |
|---------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業務の負担軽減 | 担当患者の配慮        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当患者のバランス（看護ケア、必要度）を考慮してくれた。</li> <li>・担当患者のADLを配慮してくれた。</li> </ul>                                                          |
|         | 時間外勤務の配慮       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務が短くなるよう支援してくれた。</li> </ul>                                                                                              |
|         | 重労働の負担軽減       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・体位変換や患者移送時、他スタッフが交代してくれた。</li> <li>・規則にはなっていないが業務負担の軽減を上司が同僚に指示してくれたり、直接配慮してくれた。</li> </ul>                                  |
|         | 体調に合わせた業務調整    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・つわりがひどかったとき、他スタッフが上司に言ってくれて、お休みにしてくれたり、夜勤も免除してもらいやすい環境にしてくれた。</li> <li>・日々、体調の変化があったので、その日の体調を確認して業務の内容を調整してもらえた。</li> </ul> |
|         | 立ち仕事の少ない業務への調整 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・座ってデスクワーク等、自分の体調に合わせて業務を調整しやすい環境をつくってもらえた。</li> </ul>                                                                        |
|         | 座位業務の促し        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・一緒に働いていた上司が「少しの時間でも座っていいよ」と声かけしてくれた。</li> </ul>                                                                              |
|         | 負担軽減のための部署異動   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きやすいように部署異動をすすめてくれた上司にとても感謝している。</li> </ul>                                                                                 |
|         | 夜勤の軽減          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤を減らした方がよいかと配慮してもらえた。</li> <li>・夜勤を早めに免除してくれた。</li> </ul>                                                                   |

**表 2 - 3 上司・同僚から受けて嬉しかった支援**

| カテゴリー     | サブカテゴリー    | データ（一部）                                                                                                                                              |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 妊娠者への安全配慮 | 有害業務からの回避  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・放射線検査に関する介助は外してもらえた。</li> <li>・肺結核患者が病棟内で出た時に、ナースステーションから出ないようにと、リーダー業務に変更してもらった。</li> </ul>                 |
|           | 患者暴力からの保護  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・興奮状態で暴れてしまっている患者の側にいたとき、さりげなく代わってくれた。</li> <li>・暴力行為の可能性のある患者のケアをすることがないよう職場全体で配慮してもらえた。</li> </ul>          |
|           | 転倒の危険からの保護 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・高いところにある物を台にあがって取ろうとした時、真剣に注意された。</li> </ul>                                                                 |
|           | 受診時間の配慮    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・受診できる時間を確保してもらえた。</li> <li>・勤務中に不正出血があり、上司が受診や業務調整等、速やかに対応してくれた。</li> </ul>                                  |
|           | 休暇・休憩時間の調整 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・つわりで体調不良になり動けないとき、休みを師長が自ら提案してくれた。</li> <li>・つわりやお腹の張りが強いときにスタッフが察してくださり、短時間休憩を取れるよう業務調整をしてくれた。</li> </ul>   |
|           | 休憩をとることの促し | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「いつでも休憩とってきていいよ」「少しずつこまめに休んでいい」と言ってくれた。</li> <li>・実際は休めなくても、「トイレ行って長めに休んでおいで」と言われ、支えてもらっていると感謝した。</li> </ul> |



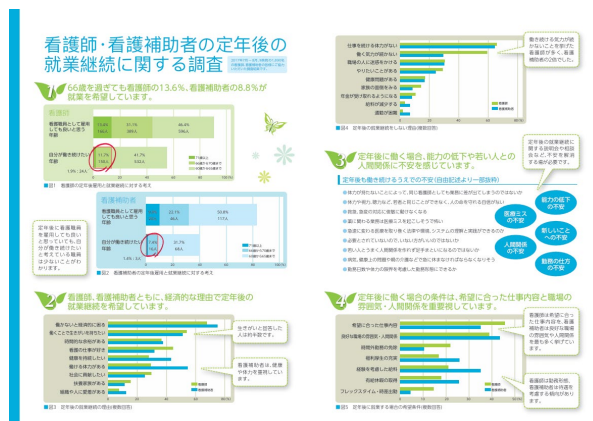
# 「看護職員における定年後の就労とキャリアプランに関する実態」に関する研究と

## 今後の展望

株式会社 NTT データグループ 小野郁美

関西医科大学 三木明子

2017 年度の福田笑子研究助成をいただいた当時、私は筑波大学大学院人間総合科学研究科看護学専攻の博士前期課程に在籍していました。大学 2 年生の時から産業看護職になりたいと願い、本研究の共同研究者である指導教員に相談し、ストレートで大学院に進学しました。大学院では様々な産業保健の現場においてインターンシップを行い、多くの産業看護職との出会いを通して、産業看護職を志望する思いがとて強くなりました。大学院で指導教員から声をかけられ、初めて研究助成を申請しました。修士論文とは別に関心をもった研究課題が「看護職員における定年後の就労とキャリアプランに関する実態」でした。第 7 回日本産業看護学会において、「病院看護師における定年後の就業継続への不安」というテーマで示説発表した結果、優秀賞を受賞することができました。まだ研究も始めたばかりの大学院生で、産業看護職でもなかった私が、福田笑子先生の研究助成をいただいたことがきっかけで、大変貴重な経験ができました。今は念願がかなって産業看護職として働くことができています。研究助成基金のご支援いただきましたこと、この場を借りて深く御礼申し上げます。また、この研究成果を A4 サイズで 4 頁のリーフレットにまとめ、当日、学会会場で配布いたしました。



さらに、「中高年看護師における仕事意欲および生きがい感と定年後の就業継続意向との関連」として、日本産業看護学会誌第 6 巻第 1 号に論文が掲載されました。以下に本研究の内容を紹介し、最後に今後の展望について報告します。

## 【背景・目的】

2014 年の日本看護協会の調査によると、定年後の継続雇用制度を導入している病院は 94.1%であり、そのうち制度利用者がいる病院は 78.1%で、病院において継続雇用制度の導入は進んでいる。しかし、看護職員不足が続く日本の医療現場では、今後も看護職員としての就業を継続し、定年後も継続雇用者、再雇用者として活躍することが求められる。定年後の就労やキャリアプランに関する実態研究は多くなく、どのような支援が必要なのか明らかではない。そのため、看護職員の定年後の就労とキャリアプランに関する実態と、現在の仕事意欲と定年後の就業継続意向との関連を明らかにすることを目的とした。

## 【方法】

2017 年 8~9 月、無記名自記式質問紙調査を実施した。病院ごとに定年制度や定年後再雇用制度が異なるため、北海道内の同系列グループの全 10 病院に調査依頼を行った。研究協力の得られた 9 病院の全看護職員 1,890 名に質問紙を配布し、看護師 1,366 名、看護補助者 182 名から調査票を回収した。

調査では、定年後の就業継続意向や看護職員の定年後の雇用についての考え、定年後のキャリアプラン、仕事意欲を測定した。定年後の就業継続意向については、職種で比較するために  $\chi^2$  検定を行い、定年後の就業継続意向と仕事意欲との関連では、職種別に Mann-Whitney の U 検定を行った。

## 【結果】

定年後の就業継続意向がある看護師は 27.4%、看護補助者 40.1%であり、看護補助者が有意に多かった。職種で定年後に働きたい理由について比較すると、看護師において「今の仕事が好き」、看護補助者で「働ける体力がある」と「健康を維持したい」が有意に多かった。定年後の就業にあたって重要視する条件では、「経験を考慮した給料」で看護補助者が有意に多かった。何歳まで働きたいかについては、看護師では 65 歳までが 63.7%、看護補助者では 76.8%であった。定年後に働きたい理由では、「働く気力が続かない」で看護師が有意に多かった。

定年後のキャリアプランとして、仕事については「パートでもいいので、のんびりした仕事があればしたい」「週に 2~3 日程度、働けたらいいと思う」など、生活については「旅行や買い物などして充実した生活を送りたい」「自分の好きな趣味を楽しみながら過ごしたい」「自分の時間をゆっくり過ごしたい」「子どもや孫たちと楽しく過ごしたい」などの意見が挙げられた。

定年後の就業継続意向と仕事意欲との関連について検討すると、看護師、看護補助者とも、定年後の就業継続意向がある者は現在の仕事意欲も有意に高かった。

## 【考察】

定年後に就業継続したい理由では、看護師は「今の仕事が好き」と専門職として、看護師の仕事に誇りとやりがいを持っていることが就業継続に繋がっていることが推察される。定年後雇用を推進するには、看護師は専門性を発揮し、働きがいを感じられることが、看護補助者は体力や経験に合わせた

業務内容であることが重要である。

定年後のキャリアプランについては、仕事では時間的、体力的に無理のない仕事を望む者が多く、生活については、定年後は自分のために使える時間を充実させたいという思いがあることが推察される。そのため、定年後の仕事は、短時間勤務や週に数日の勤務など、個人に合わせた雇用条件を実現することが重要である。

さらに、看護職員の仕事意欲が高いと定年後の就業継続意向が高いことから、仕事に対する適切な評価や定年後まで見据えた継続的なキャリア支援を行い、仕事意欲を維持することが重要となる。

#### 【結論】

看護職員の定年後の就業継続を促進するためには、現在の仕事意欲を維持するとともに、個人に合わせたキャリアプランの実現を支援することが重要である。そのためには、身体的負荷を軽減する用具等の活用やダブルチェック体制の徹底等、チームとして能力を補完しあえる職場環境を構築することが求められる。さらに、本人の健康問題、体力や家族の介護等と仕事の両立を支援する柔軟な制度と制度を活用しやすい環境の醸成等により、定年後でも働ける、働きたいと思える職場環境を構築していく必要があると考える。

#### 【今後の展望】

本研究の成果について意見交換をする中で、ある医師より自身のクリニックでは、60 歳、70 歳以上の看護師も多くいるということを伺う機会がありました。職種や働く環境によってすでに高年齢者が多数活躍している状況はとても印象深かったです。本研究の対象は同系列グループの病院の看護師であり、診療所の看護師の場合はまた異なる職場環境と働き方であり、それに応じた課題があると思いました。

また、社会全体をみると、研究を実施した 2017 年から 5 年以上経過し、高年齢者雇用安定法の改正により、65 歳までの雇用確保や 70 歳までの就業機会の確保も努力義務となるなど、定年年齢の延長や定年後の雇用継続も進められ、就労環境や定年後の就労についての意識は急速に変わってきています。本研究でも、定年後の生活面については、定年後は自分のために使える時間を充実させたいという思いがありました。労働者一人ひとりの状況によって、仕事と生活のバランスをどうとていきたいかの希望は異なり、個別性が高くなるため、それに合わせた職場環境や働き方を検討することが必要と考えます。私自身は企業の産業看護職として働いていますが、これまで研究した内容を活かし、その後の社会の動きをとらえながら、今後も活動していきたいです。

## 福田笑子先生へお礼とご報告を申し上げます

高波利恵

福田先生、ご無沙汰しております。

日本産業看護学会前事務局長の高波です。今は広報委員長を拝命して、地元で個人で保健師活動しています。

その節は様々なご指導を頂きました。本当にありがとうございました。さらに、2017(平成 29)年に、福田先生からの研究助成金を頂きました。今さらながら、研究を助成してくださった先生と、直接対面して研究成果をご説明し、ご意見を頂くことが出来たらよかったような気がします。そこで、この機会を福田先生との対話をイメージして私の挑戦についてご報告いたします。

### 研究に取り組んだ背景

2017年の私の研究テーマは「産業看護職による職場風土改善支援のあり方の検討」です。企業の生産性と働く人の健康の両立には障害があるものの、それを実現し、健康職場をつくる経営者や管理監督者がいます。健康経営のための文献は多いですが、人を全人的にとらえ、看護学、社会学、心理学、医学などの学際的視点を持ち、人や組織をつなぐ役割を担える産業看護職がその支援を行なうことに価値と意義があるのではないかと考えたのがこの研究の着想でした。また、企業において産業看護職の存在価値を高めることになることを期待しました。

### 研究目的

職場風土改善支援を通して保健師の支援のあり方について明らかにすること

### 研究方法(職場風土改善の支援方法)

○支援対象者: A 職場(17名・男性が9割以上)

○支援者: 保健師2名

○データ: アンケートにて収集。項目はストレス要因・反応、抑うつ度(k6)、職務満足感、自由意見

○支援方法: 職場風土改善は、職場の安全衛生委員が窓口とし、数年間、実施した。そのプロセスは、現状把握のための全員アンケートの実施、データを保健師間で分析、安全衛生委員との意見交換を経て、職場メンバーに結果を報告、意見交換および職場風土改善の対策立案し、実施・評価・改善の繰り返す、とした。

○取り組みの評価: 介入前後で上記データを比較

○倫理的配慮: 対象者に個人特定や発言内容による不利益発生対策の説明を実施

○利益相反: 研究者と企業は利益相反関係あり(業務委託関係・雇用関係)

### 結果

○精神的健康度: 仕事の負担感が高いものの、抑うつ度と上司・同僚の支援は改善傾向であった。

○職場風土の評価：良い評価としては、仕事負担軽減の取組、上司による部下への対応、コミュニケーションの増加が示された。また、仕事の負担感が大きくても心理的負担を軽減するための休息を促進するしくみの導入をおこない、次年度にかけて休憩室の改造と使用ルールづくりがおこなわれた。今後の課題としては、継続し続ける業務負担の多さと働き方の変化による育成への懸念、繁忙さにより取り組みが停滞することであった。

## 考察

2014 年の改善開始から4年が経過し、職場内で打てる手には限界が生じ、2017 年度は改善が停滞した。停滞の要因は課題が仕事そのものであること、改善意欲はあっても当事者の現状を変えることへの抵抗であると考えた。

改善の停滞に対して明確な対策は見いだせなかったものの、計画通りに保健師間、管理職、職場担当者との意見交換を重ねた。このことは、多忙な中でも課題観を持ち続け、取り組みを継続するポイントであろう。偶然にも、経過途中で健康経営に関する会社方針が示され、上位管理職のよい関わり、職場内の管理職層の若返りなどの社会環境の変化が生じた。これによって、「職場内で打てる手」のバリエーションが生じ、取り組みを後押ししたといえる。

以上から、停滞時には、①計画に即した継続的観察と対話による問題意識の共有、②環境の変化のタイミングでの対策の提案が必要であるといえる。改善に取り組むと、成果を求めたくなる。しかし、問題が職場内で解決できないほど大きい場合は結果を急ぐことによって会社の仕組みを乱すこととなり、本改善自体への信頼を損なう可能性があるため、伏して好機を待つことも必要である。

## 職場風土改善支援に必要なキーパーソンとの関わり

以上が福田笑子研究助成を頂いた際の研究報告です。この研究は 2014 年から継続してきた取り組みの一環であり、本対象企業への支援はコロナ禍によって終了したものの、保健師活動が続ける現在まで、他社でその活動を行い、職場風土改善支援のあり方について考えることは続いています。そこで、企業で産業看護職が職場風土改善支援を行なうために必要なキーパーソンとの関わりについて追記します。

### ○キーパーソン

職場風土改善は、必要な取り組みであるものの、現場の最優先課題ではない。よって取り組みを実現する前提として、利害を共有する人との連携が必要である。産業保健職以外の利害関係者は、ラインの管理監督者（できれば部長クラス）、安全衛生担当者、労政人事担当者であり、これらの人々（以後、管理監督者らと称す）は、産業看護職と共通する課題観を持っている可能性がある。日ごろの産業看護活動を通じて、この人々の信頼を得ておくこと、産業看護職としての立場で対話を重ねておくことが、支援のチャンスを得る入り口である。

### ○仲間を増やす

協働者を増やすには、産業看護職が相手の仕事や状況を理解すべく歩み寄り、相手側にも産業看護職の考え方を理解してもらえよう説明し、相互の立場を理解し、共感しあえる事柄を増やしていく。話題は部下のこと、上司のこと、組織マネジメントのことを取り上げるとよい。傾聴技術はもちろん、「伝え返し」+ $\alpha$ として、看護学、心理学、行動科学などの理論やモデルを活用してみるとよい。管理監督

者らが自身や他者の理解を深めるとともに、自分の直面する問題が他の管理監督者らも持つ普遍的なものであると知り、孤立感が解消され、課題解決に取り組む勇気づけとなる。

### ○管理監督者らの成長を応援

産業看護職は事業者が産業保健における事業者責任を果たせるようにする支援することが役割の一つである（日本産業看護学会「産業看護の定義」2023 年）。よって、事業者にその権限を委託された管理監督者らへの支援が必要である。働きがいのある職場づくりのキーパーソンは管理監督者らであり、それに真剣に取り組む管理監督者らはその能力を益々高めていく。それを応援するつもりで、管理監督者自身の自己理解の促進や取り組みの進捗状況を確認することを通じて自己効力感を高めたり、多忙なために中断しがちな取り組みを後押ししたりする関わりをおこなう。そういった関わりを受けた管理監督者が増えること自体が、職場風土改善を拓ける。

### ○産業看護職による情報発信

産業看護職として、管理監督者らと対話をするには、職場で何が起きているのかを産業看護業務を通じた観察やアンケートを用いて情報収集し、それを整理した上で示し、意見交換し、時には産業看護職が解説をすることが有効である。その前提として、管理監督者らへのインプットが必要である。例えば、安全配慮義務を果たすための管理監督者の役割、部下への関わり方、ハラスメント、メンタルヘルスのラインケアなどである。産業看護職が健康職場づくりに貢献できることをアピールするためにも、管理監督者研修で発信する機会を持ちたい。

### ○健康経営関連情報と課題の共有

企業には生産性と働く人の健康に関する情報（健診結果、ストレスチェック、働きがい等の職場評価に関する情報、勤怠情報など）が様々な方法で集められ、それぞれの部署で管理されている可能性がある。これらが集約され、PDCA に活用されずにいるのはモッタイナイ。産業看護職はこれらの情報にアクセスし、持ち前の疫学や統計学の手法を用いて健康経営に関わる政策提案をしたい。

### ○看護職と学会の課題

すべての産業看護職がその役割発揮のための体系的な教育を受けてない現状がある。そのため、その役割発揮ができずに苦しんでいる看護職がいる。その不利益は働く人と企業に及ぶ。控えめに言って労政人事も産業医も産業看護職の特徴や果たせる役割を理解している人は多くない。だからこそ、産業看護職から積極的に役割発揮のための働きかけを行う。産業看護職は優しければならないとか、仕事は誰かに命じられたもの、与えられたものをおこなうと思い込んでいるのか。産業看護の仕事は健診の手配というイメージがあるのか。産業看護職自身が持つ思い込みや誤解が自分たちを苦しめているのではないか。2023 年には「産業看護の定義」を公表した。産業看護職の立場と役割はつきつめると全てここに表されている。産業看護職は自分の仕事がこの定義に応えるものか振り返ってみるとよい。産業看護職の問題は学会の問題である。産業看護職のための教育機会を十分に提供できておらず、行なうべき仕事内容も明確に示してない、産業看護がその能力を発揮するための企業側の体制に関する政策提案が不十分な学会の問題でもあり、今後の学会の課題である。

以上、研究とその後の活動によって得た考察について、福田先生にご報告申し上げます。

福田先生のご冥福を心よりお祈り申し上げます。

これからも産業看護職をお導きくださいますよう、お願い申し上げます。

## 福田笑子先生へ ～感謝の気持ちを込めて～

東北電力(株)人財サポート本部 人財部 健康推進室(新潟駐在)

杉田 伸

福田笑子先生、本当にありがとうございました。

福田先生への感謝の思いは、私が日々持ち続けている気持ちであります。同時に、福田先生をはじめ、産業看護に携わるさまざまな先輩方が常に私たちの先頭に立ち、産業看護発展のための道しるべとなってくださっているからこそ、今の自分があると思っています。このような私が今後やるべきことは、当たり前のことかもしれませんが、日々産業看護にかかわる仕事を丁寧かつ確実にこなしていくことが重要だと思っています。先輩から預かったバトンを落とすわけにはいきません。この先の後輩に確実に渡すためにもこの場を借りてなぜ自分が産業看護職を目指すことになったのか、原点に戻り今までを振り返ることで産業看護の発展のために精進して参りたいと思っています。

### 1. 産業看護を目指したきっかけ

私が産業看護を目指したのは、大学を卒業し都内の病院で勤務している中で「退院した患者さんはその後どうなるのだろうか」「完全に回復したわけではないが、仕事は続けられるのだろうか」「もっと早く病気に気づき、回復のために取り組んでいたら悪化せずに済んだのに」とさまざまな疑問が沸き上がっていました。そしていつしか「病気になる前に予防したい」「病気があっても仕事ができるように」という思いから産業看護を目指すことにしました。病院を退職し大学の恩師より企業を紹介して頂き産業看護職としてスタートしたわけですが、やればやるほど産業看護職としてのやりがいを感じるとともに、学生時代、産業看護学という言葉すら聞いたこともなく、当然のことながら学んだこともない中で、産業看護をしっかりと学びたい気持ちから日本で初めて産業看護学を専攻できる東海大学大学院の入学を目指すようになりました。入学できた私は仕事と大学院を両立すべく必死ではありましたが、河野啓子教授のもと初めて産業看護学を学べることに毎日がワクワクとしエキキとした自分を感じることができました。一方、修士論文のために時間の多くを費やし人生の中でこれほどまで文献を読み、ロジカルに物事を考え修正を何度も繰り返しながら文章を書くことはなかったと思いますし、この経験はこれで最後にしようと思ったくらい大変だったことも思い出されます。

### 2. 新たなスタートと想定外のできごと

そして卒業後はIT企業で初めての産業看護職として採用されたわけですが、広い部屋に机が一つの環境からスタートしました。大変ではありましたが人事の方を巻き込みながらいかにして産業看護職としての存在価値が示せるか日々必死だったことが思い出されます。そのような中、自分のある病気が見つかり、入社後2か月もしないうちに入院・手術をしなければならず、しかもそれが長期に渡ることから採用して下さった企業に迷惑をかけてしまうことが申し訳なく、辞めさせてほしいことを伝えました。しかしながら「もともと産業看護職はいなかったわけであり、良い意味でそう思えば大丈夫。あなたの帰りを待っている。」とそうようにおっしゃって下さった人事の方の一言に救われたと同時にこの



企業のために、従業員のために元気になって戻ってこよう、そして恩返しをしようと思うようになりました。

その数年後には家族の転勤や出産・子育てもあり、自分の性格上、仕事と子育てを両立できるほど器用ではなかったので一度は退職しましたが、いつかまた産業看護職として戻ることを心に誓いながらその時を静かに待つことにしました。その間も産業看護職として現場に戻った時に役立ちそうなものは何か考え、産業カウンセラーの資格を取得したり学会に参加することで現場からは離れていましたが、産業看護とのつながりを持ち続けておりました。また余談にはなりますが子育て中の隙間時間を活用し、この機会に「看護」とつくものは何でも経験しようとプラスに考え、行政や在宅、施設など、幅広い看護の現場で経験させていただき、振り返るとそれらの経験が今とても役に立っていることに感謝の気持ちでおります。

子どもが小学生になり落ち着いた頃、自分の振り返りの時がやってきました！地元で正社員として産業看護職の募集があり、募集期間の最終日ギリギリに応募しました。必ず合格して産業看護職として頑張ろうという気持ち強く、毎日必死に勉強したことが思い出されます。そして採用の連絡を頂いた時は本当にうれしく、「私で良いのですか!」と人事の方に何度もお聞きした程でした。

### 3. 産業看護職としての再スタート

弊社は「健康と安全は何事にも優先する」という考え方のもと、「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を目指して、健康保険組合と緊密に連携（コラボヘルス）し、「こころ」と「からだ」両面にわたる健康づくりに取り組むなど、健康経営を推進しております。そのため、産業看護職の人員数は非常に恵まれており、私が勤務する新潟地域では従業員約 1,600 人に対して 6 名の産業看護職が在席しております。産業看護職の活躍の場は多岐にわたりますが、それだけに一人ひとりの力も試されます。

そのような中、入社後は緊張感を持ちながら、法律や社会の動きの変化にアンテナを高く、そして会社や従業員のために大学院で産業看護学を学ばせていただいたことに良い意味でプライドを持ちながら精進してきたと思っています。

### 4. 福田笑子先生との出会い

数年経ちますと社内での産業看護職としての振る舞いはこなせるようになり、いつしかこの「慣れた感」がある自分に嫌気をさすようになり、産業看護学を学び始めた頃のイキイキさが失われつつある自分に気がつきました。

そのような中「動き出さなければ何も変わらない」という思いで学会に参加したり、産業保健や産業看護にかかわる情報を集める中で、弊社でも課題であった疾病と就労にかかわる両立支援について目を向け、現在、疾病を抱えながらもいろいろな思いをもって就労されている方々、そして年齢を重ねると必然的に疾病を抱えるリスクが高まることから、両立支援に必要不可欠なパートナーである医療従事者との連携についての現状とどのような課題があるのか、そして少しでも解決の糸口を見つけたいと考えるようになりました。その時に当学会の「福田笑子研究助成基金」を目にし、お目にかかったことはなかったのですが福田先生のお名前を調べ産業看護の先輩であり、今の産業看護があるのは先生のおかげであることを感じると同時に、現場において研究には縁遠かった私でしたが、現場にいる

からこそ現状を世に伝え解決するために尽力しなければならないという務めがあると思いました。そのため、ためらわず応募させていただいたことが今でも思い出されます。  
弊社に入社して3年後の2018年のことでした。

## 5. 研究について

学会の承認を頂き、テーマ「産業看護職におけるがんに罹患した労働者に対する医療従事者との連携手段の実態と連携の促進要因についての検討」を進めさせていただくことができました。仕事と家庭と研究と、とても大変な毎日ではありましたが、共同研究者として協力くださった渡邊道子先生（長岡崇徳大学）のおかげで順調に研究を進めさせていただきました。その際、常に助成をしてくださった福田先生への感謝の気持ちとともにこの研究が少しでも産業看護に関わってくださる方々のために、そして世の中のために役立ってくださればと言う思いで必死だったことを覚えております。

研究結果につきましては2019年当学会における学術集会でポスター発表（資料）を、また2022年には新潟青陵学会誌に原著論文として投稿させていただくことができました。研究にご協力くださったすべての方々への感謝の気持ちとともに福田笑子先生のご支援無くしては成し遂げられなかったことだと思っております。この場をかりて改めて心から感謝申し上げます。

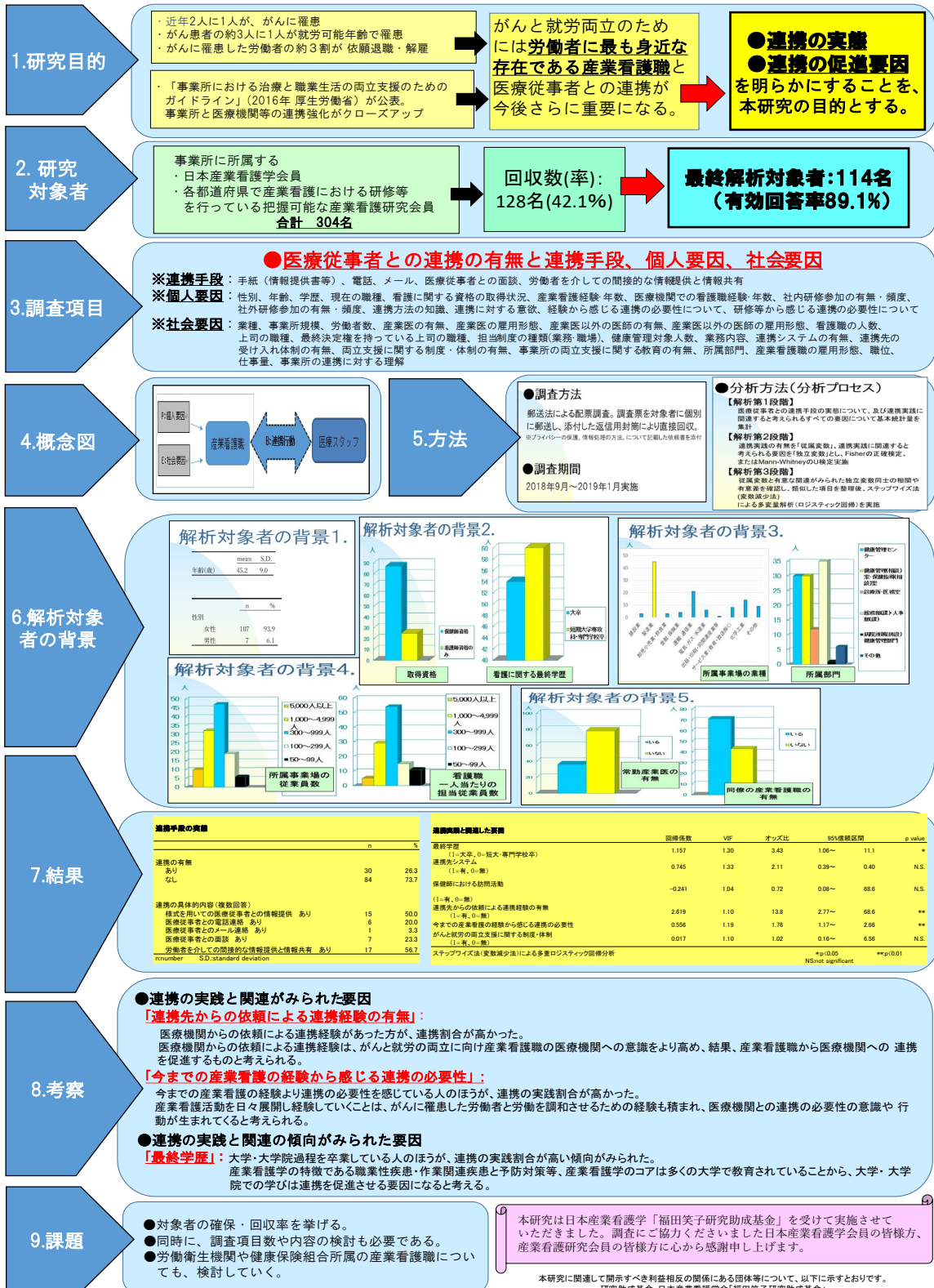
## 6. これからの産業看護について

産業看護の発展のためにたくさんの課題はあると思いますが、今このように産業看護に携わることができるのは福田先生をはじめ先輩方がここまで築いてくださったからこそだと思います。

2023年7月、日本産業看護学会において産業看護の定義が定められました。定義は産業看護職としてあるべき姿を明示してくれています。これからも産業看護職としてのあるべき姿を目指しながら産業看護の発展のために日々精進して参りたいと思います。

# 産業看護職における医療従事者との連携手段の実態と連携の促進要因についての検討

渡邊 路子 <新潟青陵大学 看護学部 看護学科>  
杉田 伸 <東北電力株式会社 新潟支店 企画管理部門(総務広報)>



## 福田笑子先生への感謝の言葉

帝京大学大学院公衆衛生学研究科

磨田百合子

2019年度福田笑子研究助成基金を賜り、あらためて心より御礼申し上げます。

私は、2014年度に、帝京大学大学院公衆衛生学研究科後期博士課程に入学し、産業看護職のコンピテンシーに関する研究を行ってまいりました。その研究とは、今の産業構造や経営環境は、労働安全衛生法が制定された1972年当時に比べ、大きく変化しています。労働環境の変化により過重労働やストレスが増大し、工場等における職業性疾病の防止対策に加え、過労死等防止対策、メンタルヘルス対策、更には治療と仕事の両立支援対策など新たな課題が生じています。これに対する産業保健は、事業場の診療所としての機能から、予防を中心とした健康管理が重視される時代を経て、企業経営の基礎に労働者の健康を置く健康経営の考え方が生まれてきています。従来の産業保健は、法的に制度化されている産業医が中心です。しかし、特に中小規模の事業場においては、産業保健の専門医ではない臨床医が、嘱託産業医を務めていることも多く、活動時間や頻度が十分ではない事業場があることから適切な産業医活動が行われているとは言い難い場合もあります。一方、産業看護職は、法律上、義務付けられていないものの産業保健の担い手として、保健指導や健康相談などの健康支援業務を通して、一定の役割を果たしてきたと考えます。私は、事業場を対象に産業保健活動の実態調査を行い、その結果、産業看護職の有用性が示された。この調査結果は、2017年4月に、JOJ Nursing & Health Careに投稿し掲載されました(Togita Y, et al. (2017). Effects of Occupational Health Nurses and Staff on the Performance of Occupational Health Physicians in the Workplace. JOJ Nursing & Health Care. 1(4), 555566.)。また、看護基礎教育においては、「産業看護学」は、保健師助産師看護師養成所指定規則の中には、教育科目として独立しておらず、各教育機関の裁量でカリキュラムが組み立てられています。さらに、卒後教育として、産業保健看護専門家制度が構築されていますが、任意であることから、教育体制には様々な課題があります。私は、一般企業で産業看護活動をしなが、産業看護職としての役割とは何か、企業から何を求められているのか模索していました。

産業看護職のコンピテンシーについては、すでに、本学会理事長である河野啓子先生らによって、8名の産業看護職の協力にて、質的研究が行われており、「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」「チームを高める力」「創出する力」の7つのコンピテンシーが開発されました(Kono K, et al. (2017). Competencies required for occupational health nurses. JOH. 59,562-571.)。一方、産業保健活動を協働する産業医や労務・安全衛生担当者らは、産業看護職に何を求めているだろうかという疑問を持ち、産業看護職に加え、産業医や労務・安全衛生担当者らが求める産業看護職のコンピテンシーを明らかにすることは、産業看護職育成のための教育カリキュラムや人事考課指標の開発等の基礎資料になり得る、産業看護職の能力向上および産業保健の質向上に貢献できるものと考え、研究を行うことにしました。途中、COVID-19の流行により中断を余儀

なくされましたが、9名の産業医と8名の労務・安全衛生担当者より、産業看護職に期待すること、産業看護職の役割とは何か等インタビューを行い、貴重な意見をいただくことができ、関連学会にて発表させていただきました。そしてこのたび、労務・安全衛生担当者のインタビューデータを解析しその結果を論文化し、日本産業看護学会会誌に投稿し、掲載されることが決定しましたので、ご紹介させていただきます(日本産業看護学会会誌第11巻第2号)。

テーマは、Expectations for occupational health nurses by labor, health and safety personnel in A companies—Examination of competencies for occupational health nurses—

(A企業の労務・安全衛生担当者の産業看護職への期待—産業看護職のコンピテンシーの検討—)です。A企業に勤務する労務・安全衛生担当者を対象に、半構造化インタビューを行い、その発言内容をオープンコーディングの方法を参考に質的解析を行いました。その結果、21の概念と12のカテゴリーが生成され、「産業看護職としての基盤」「個人アプローチ技術力」「組織アプローチ技術力」「産業保健体制の構築力」の4つのコアカテゴリーに分類されました(以下)。

#### 【産業看護職としての基盤】

- 1) コーディネート力 [総務と産業医の間の橋渡しができる]
- 2) 協働力 [互いの知識を補いながら活動できる、協働している]
- 3) 中立的な立ち位置(姿勢) [産業看護職として立ち位置を認識できている、ニュートラルな立ち位置(姿勢)をもっている]
- 4) 従業員にとって身近な存在である姿勢 [産業医と違う立場、従業員にとっては、産業医より身近な存在、第三者的な立場で(従業員の)声を拾う]

#### 【個人アプローチ技術力】

- 5) 個人アプローチできる看護専門的技術力 [看護職としての専門性、専門的視点で従業員の変化を気づくことができる、個別ケア]
- 6) 保健指導力 [保健指導できるスキル]
- 7) 面談技術力 [従業員の健康意識を高められる面談技術]
- 8) 相談対応力 [健康相談に対応できるスキル、相談しやすさ]

#### 【組織アプローチ技術力】

- 9) 課題分析力 [組織課題の分析]
- 10) 課題解決力 [課題に対する方針や施策への提案ができる]
- 11) 実践力 [組織の健康度を上げる施策の実践]

#### 【産業保健体制の構築力】

- 12) 体系的な産業保健の構築力 [戦略的な産業保健活動の構築ができる、フレームワークの構築力、産業保健の視点から組織に働きかける]

従業員個人への看護に加え、組織の課題を明確にし、それを解決できる能力を持ち合わせていることが期待されており、臨床看護とは異なる産業看護特有のコンピテンシーが必要であると考えます。また、事業場に、産業看護職を初めて起用し、安全衛生活動がより有効に機能した事例から、労務・安全衛生担当者は、産業看護職に従業員個人へのサービスに留まらず、産業保健体制の構築への寄

与も期待されることを明らかにすることができました。本研究には、まだ多くの課題がありますが、継続して、産業看護職のコンピテンシーを追究していきたいと考えております。

普段、一般企業で産業看護職として勤務しながら、研究活動を行うことは、時間的にも経済的にも厳しいものがあります。そのような中、『福田笑子研究助成基金』を賜ることができ、大変な助けになりました。また、論文を執筆し、雑誌に掲載されるまでの道のりは非常に長かったです。一時、中断していた時期もありましたが、本研究に協力してくださった方々、指導してくださった諸先生方には感謝を伝えなければならないという思いと、何より、企業にとって産業看護職が果たす役割は大きく、さらに社会的にも認識されることにより、産業看護の発展に少しでも貢献でき、かつ、これから産業看護職として活躍したい方々の一助になればと思い続け、今回、産業看護の専門学会である日本産業看護学会誌にアクセプトされたことは、大変うれしく思っております。論文がアクセプトされるまでは、査読者および編集委員から多大なるご指導をいただき、大きな学びと自信をもつことができました。また、産業医のインタビューデータについても、現在再解析中で、今後、論文化していきたいと考えております。

ここで、福田笑子先生、そして河野啓子先生に、感謝の気持ちを述べさせていただきます。

福田笑子先生に初めてお会いしたのは、2016年9月です。当時、河野啓子先生が、福田笑子先生の事務所の一室をお借りして、河野塾を開塾されました。私は、1期生として入塾させていただき、半年間、7名の塾生とともに学び合いました。そして、福田笑子先生は、産業看護職として現役で活躍されていた当時のお話をよくしてくださり、いつも産業看護職はどうあるべきかを考えるきっかけを与えてくださり、まさに、私の研究テーマである産業看護職の役割とは何か、職務とは何かを追究しようとする原動力にもなりました。さらに、入塾させていただいたことで、切磋琢磨し合える産業看護職の仲間ができたことは、その後の産業看護活動と研究活動に大きな影響を与えてくれました。卒塾後、我々1期生は、河野塾同窓会を設立し、この設立の際にも、福田笑子先生より、大変貴重なご助言をいただきました。同窓会の名称は、『笑啓会（えみひろかい）』です。福田笑子先生と河野啓子先生の教えを忘れてはならないという思いと感謝の気持ちを込めて、福田笑子先生と河野啓子先生のお名前を一文字ずついただきました。河野塾修了後も各期を超えてつながり、親睦を深め、塾生一人ひとりが研鑽し続けられるように、毎年、産業看護職のためのスキルアップの会を開催しています。設立して9年目の2024年度は、会員数58名となり多くの仲間ができ、今後も発起人のひとりとして、会員のため、自身のため、さらには産業看護学の発展に貢献できればと思い、活動していきたいと考えております。

また、2019年10月に開催された日本産業看護学会第8回学術集会において、当初、メインシンポジウム（テーマ：変革の時代をしなやかに乗り切るために必要な産業看護職の力ー産業看護職に求められるコンピテンシーを考えるー）の座長に、福田笑子先生と河野啓子先生が登壇される予定でした。しかし、その年の3月に、福田笑子先生は、突然お亡くなり、急遽、座長を務めさせていただくことになりました。私にとっては、とても貴重な経験をさせていただき、あらためて、福田笑子先生、河野啓子先生、学会関係者の皆さまに感謝したいと思います。

今後も、産業看護職、そして研究者のひとりとして、産業看護学の発展に微力ながら尽力して参りたいと存じます。

福田笑子先生、ならびに日本産業看護学会関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

# 「職域における唾液検査を用いた歯科保健指導についての検討」に関する

## 研究を実施して

帝京大学大学院公衆衛生学研究科

森岡沙代子

2019(令和元)年度に、福田笑子先生の研究助成をいただき、「職域における唾液検査を用いた歯科保健指導についての検討」というテーマで、研究を実施させていただきました。

本研究の結果は、日本産業看護学会第9回学術集会(Web オンデマンド配信)にて、「職域における唾液検査を用いた歯科保健指導についての検討～新型コロナウイルス感染流行下における口腔状況を含め～」というテーマで示説発表を行いました。

最後に、研究成果報告書として提出した内容を以下に示します。

### 【背景・目的】

働く年代の歯科疾患は有病率が高く、医療費に占める歯科医療費の割合も高い。歯周病やう蝕は初期の段階では自覚症状を伴わずに進行することが多く、歯科健診などによる早期の発見と対応が重要である。しかし、歯周病の早期発見に効果的であると報告されている定期的な歯科医院受診による歯周病健診や、職域での集団歯科健診の受診率は高くはない。

他方、歯科医院や地域保健では歯科医院への受診行動と歯と歯肉の健康のためのセルフケア行動の変容に繋がる方法として唾液検査が実施されている。しかし、職域での実施は実践報告にとどまり介入研究でモチベーションを上げる方法として有効であったかの報告はない。

本研究では、唾液検査機器の実施とパンフレットで歯科疾患と歯科受診についての保健指導を組み合わせて実施する。口腔環境を数値化して本人がフィードバックを受け、受診者の歯科受診行動の変化やセルフケア行動の変容に効果があるのかの検証を目的に、まず小集団を対象とした前後比較試験でパイロットスタディーを実施し、本プログラムの有用性について検討を行う。

### 【方法】

#### ・研究デザイン:前後比較試験

化学薬品系会社 東京支店において、研究参加者が1年後に歯科医院受診率と歯科のセルフケア行動に変化があるかを調べた。

#### ・対象:

同支店の満20歳以上59歳までの研究への参加に同意のあった男性従業員33人(先着順)

#### ・介入:

唾液検査とパンフレットによる歯科指導 33人

社内保健師が7月～9月にかけて行っている保健指導時に同支店の社内面談室で、20分程度で実施した。

唾液検査とパンフレットを組み合わせ実施した(10分前後)。

パンフレットは、医学的専門知識を有する医師や保健師で十分に検討し、独自に作成した。唾液検査機器は職域で利用できる医療機器ではない製品としてA株式会社のSalivary Multi Testを使用した。

・**観察項目、調査項目:**

2019年6月に社内で実施した歯に関する健康についてのアンケート項目と、2020年6月に実施した歯に関する健康についてのアンケート項目より行った。

・**観察期間:**

2019年6月より2020年6月まで

・**解析方法:**

Wilcoxonの符号付き順位和検定

【**結果**】

研究への参加に同意のあった男性従業員33人(参加率32%)に唾液検査と歯科パンフレットで健康教育を実施した。2019年6月~7月(回答者56人)と2020年7月~8月(回答者15人)に実施した社内健康アンケートに2回とも回答があった6名を分析対象とした。

「過去1年間に歯科受診している者」が2019年は5人(83.3%)、2020年でも5人(83.3%)で変化なかった。また「歯科疾患での現在時点の受診者」も2019年・2020年ともに1人(16.6%)であった。口腔状態については、「何でも噛める」と回答者が2019年は5人(83.3%)が2020年は3人(50.0%)と低下傾向にあった。「歯や口の状況」が「問題ない」との回答者も2019年3人(50.0%)から2020年2人(33.3%)へと低下傾向にあった。歯科衛生状況については、「朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取しているか」については「ほとんど摂取しない」と回答した者は2019年1人(13.3%)から2020年2人(26.6%)と増加した。「歯磨きの回数」についても「毎日3回以上」との回答者が2019年0人(0.0%)から2020年1人(13.3%)へと増加している。なお、統計学的にはすべて有意な差はなかった。

【**考察**】

今回の研究では唾液検査実施者の定期歯科受診への変化は確認できなかった。しかし、本研究実施期間は、新型コロナウイルス感染症の流行下での実施であり、歯科だけでなくすべての保険診療の受診減少が起こっていた。

同状況下で、本研究参加者も定期歯科受診だけでなく歯科治療も受診を控えた可能性も高く、唾液検査の効果が限定的であると考ええる。反面、定期歯科受診率と歯科疾患での受診者は2019年と2020年は変化なかった。今回の研究期間は約1年と短く、長期的な受診傾向を確認することで唾液検査実施者の行動変更を確認できる可能性がある。

今回は、実施群のみの前後比較試験であることから、より厳密な効果検証のためには、対照群を設けた介入試験での実施が必要となると考える。



# 「訪問看護における作業環境および作業管理が疲労蓄積度におよぼす影響」

## に関する研究を実施して

小川有希子<sup>1,2)</sup> 西田和子<sup>2)</sup> 中山晃志<sup>1)</sup>

日本赤十字九州国際看護大学<sup>1)</sup> 元第一薬科大学<sup>2)</sup>

【訪問看護における作業環境および作業管理が疲労蓄積度におよぼす影響】という課題で、2022 年度の福田笑子研究助成基金に応募しました。当時を振り返ると、助教の立場にある研究資金の不足は最大の課題でありました。「日本産業看護学会に福田笑子研究助成基金」があることを教えてもらい、直ぐに応募することになりました。資金のこと、公募手続き、研究計画書の作成、研究計画書の手直しなど、当時の上司である、西田教授に指導いただき、研究協力をいただいたことなど、それらの日々のことを今でも鮮明に覚えています。応募期限ギリギリのタイミングで提出したことを思い出し、この時に資金獲得の難しさを体験しました。後日、「採択」の通知を頂いた時の喜びは今でも覚えています。喜びと同時に、人生で初めて自分の研究計画書が「採択」され、身の引き締まる思いを実感しました。この研究を通して、研究計画書の1つ1つのプロセスの重要性、共同研究者との研究役割の分担、リサーチクエッション、研究成果だけでなく、人との繋がりなど多くのことを学ぶ機会を得ることができました。この場をお借りして日本産業看護学会および福田笑子(故人)先生並びにご遺族の方に深く感謝いたします。

本研究結果については、2023 年 10 月に開催された日本産業看護学会第 12 回学術集会(静岡)においてポスター発表を行いました。以下に、ポスター発表した内容を一部紹介し、今後の展望について報告しました。

### 【背景・目的】

米国 CDC (Centers for Disease Control and Prevention) は、在宅医療における職業上の危険として安全衛生上のリスクに対する意識を高め、怪我や病気、死亡者の数を減らすための予防戦略を提案している。訪問看護における業務上のリスクに着目した研究はほとんどなく、利用者宅を訪問する際の業務的暴露の特定は今後の課題であり、小規模事業場下にある訪問看護の健康問題は固有のリスクに直面している。

そこで、小規模事業場下にある訪問看護における作業環境および作業管理と疲労蓄積度(負担度)との関連に着目し、業務的暴露による負担の一因を明らかにすることを目的とした。

### 【方法】

厚生労働省が掲載している「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を評価指標として用い、A 県内の訪問看護師を対象に Web による無記名自記式質問紙調査を行った。

## 【結果】

226 件の回答を得た。属性と疲労蓄積度の関連は、年代では 50 歳代の方で疲労蓄積度が高かった ( $p=0.043$ )。職位では管理者の方で疲労蓄積度が高かった ( $p=0.047$ )。有害環境と疲労蓄積度は、暴力・暴言を受けたことが「ある」と回答した方で疲労蓄積度が高かった ( $p<0.001$ )。

## 【考察】

管理者とスタッフでは管理者の方で暴力・暴言を受けている傾向が高かった。これは、利用者にとって経験のある管理者の方が訴えやすいのか、もしくは管理者は経験がある分、対応困難事例として管理者が担当するなど、対処をしている可能性等が考えられる。三木らの訪問看護師等が患者やその家族から受ける暴力・ハラスメントの実態調査と比べても本研究で暴力・暴言を受けたことが「ある」と回答した割合は高い傾向が明らかとなった。今回このような調査を実施したことにより固有の暴露要因、疲労蓄積度点数など訪問看護の健康リスクの把握に繋がったと考えられる。このことは小規模事業場下にある訪問看護への産業保健スタッフによる支援が届きづらい現状を打破する一助になると考えられる。

## 【結論】

管理者が受けている暴力・暴言は、業務的暴露の一因であり疲労蓄積度に影響を及ぼしていると推察できる。本研究の結果は、管理者に求められている仕事要求度の一要因とも推察できる。暴力・暴言以外の有害環境については疲労蓄積度との関連は認められなかったが、本調査に有害業務を取り扱っている対象が回答していない可能性が考えられる。今回このような調査を実施したことにより固有の暴露要因、疲労蓄積度点数など訪問看護の健康リスクの把握に繋がった。このことは小規模事業場下にある訪問看護への産業保健スタッフによる支援が届きづらい現状を打破する一助になると考えられる。

## 【研究の展望】

本研究では小規模事業場における作業環境・作業管理、有害要因と疲労度の関連について調査を行った。管理者が受けている暴力・暴言は、業務的暴露の一因であり疲労蓄積度に影響していることが明らかとなった。今回このような調査を実施したことにより固有の暴露要因、疲労蓄積度点数など訪問看護の健康リスクの把握に繋がったと考えられる。一方で、本調査の結果より事業場内の安全衛生活動担当部署がない、もしくは担当者がいないと回答した割合が高かったことを踏まえると、小規模事業場下にある訪問看護への産業保健スタッフによる支援が届きづらい現状を打破する一助になると考えられる。

改めまして、今回の研究助成に感謝申し上げます。

# 訪問看護師の安全な職場環境づくりを目指した研究とこれから

## ～暴力対策のグッドプラクティスについてのグループインタビュー調査より～

森ノ宮医療大学 武ユカリ

2022 年に「訪問看護師のための暴力対策のグッドプラクティスフォーカスグループインタビューを実施して」というテーマで、福田笑子研究助成をいただきました。この機会に改めて心より感謝申し上げます。私はこれまでに訪問看護に従事した経験があり、当時も現在も在宅看護の大学教員をしています。そして以前から、訪問看護師を対象、利用者や家族による暴力・ハラスメントに関する調査、研究に取り組み、被害の実態や必要な支援について検討していました。本助成では、これまでの研究とは違った、訪問看護師が日常業務の中で実践している対策に焦点を当てました。その結果から、訪問看護における暴力対策の実践力向上につながるツール「訪問看護師のための暴力対策」を作成できたことは、大きな成果であると考えています。本研究の成果は、研究分担者三木明子先生と、2023 年第 12 回日本産業看護学会学術集会において示説発表を行いました。会場では作成したツールを冊子体(8 頁)にして配布しました(図 1)。

図 1 「訪問看護師のための暴力対策」の一部



以下に、訪問看護管理者にインタビューしたグッドプラクティスの内容の一部を紹介します。

### 1. 書面の準備と契約時の説明方法

必ず契約時に「暴力対策」に関して記載し、「**職員の安全のためにご協力ください**」「**お互いの信頼関係のためご協力をお願いします**」と、利用者・家族に協力を求める姿勢で説明します。「暴力」の表現に抵抗を感じる、あるいは利用者・家族に対して威圧感を与えるのではないかと懸念がある場合

は、「迷惑行為」「職員に危険が及ぶと判断される行為」など、事業所として説明しやすい表現を用いると良いでしょう。

「暴力防止ご協力のお願い」など別途リーフレットを作成し、ファイルの表紙の目につきやすいところに挟み込み「後でお読みください」と声をかけるだけでも意識付けとなります。また、犬に噛まれる危険や、動物が苦手という職員もいるので「職員の訪問中、ペットを放し飼いにしないで下さい」と記載して説明し、どの職員が訪問しても同じように対応してもらう体制づくりが大切です。さらに、これらが守られない場合には「契約を解除することがある」と記載もしています。実際に暴力が生じ注意を促しても改善されず、やむを得ず契約解除する際の根拠になるからです。

## 2. 管理者・職員が学ぶ、話し合う機会

事業所内での休憩時や雑談をしている時に、職員が負担に感じていることを丁寧に聞き取るようにしています。職員がなんとなく「しんどい」「辛い」と感じていることの中に、職員は気がついてない暴力もあるからです。私たちは利用者・家族と良好な関係性を育み、維持するために様々な努力と工夫をするため、**特別扱いや過剰要求を受け入れてしまいやすく**、さらに訪問先で個別に対応する状況となるため、**なかなか気づけないこともあるのです**。丁寧に聞き取りをする中で、どのような状況があり、職員がどんな援助を行なっているのかを把握します。そして統一したサービスを行うという基本姿勢を守って、職員の負担感を軽減するための**具体的な対策を一緒に考えます**。

また、これまで管理者や職員が、外部講師の暴力対策に関する研修受けていました。その際の資料や様々な著書なども利用し、現在は年に一回、事業所内で研修を行っています。毎年新しい職員もいるため、まず、職員が健康で安全に楽しく働けないと良いケアはできない、まずは自分の身を守ることが大切だと考えていることを、改めて職員に伝えています。その上で様々な訪問先で、職員それぞれがサービスを提供する多忙な毎日を過ごしていますので、1年間を振り返って改めて暴力に該当する事例はなかったか、「これくらい良いよね」と容認するような対応をしていなかったかを話し合っています。

## 3. 地域との連携、協力

サービス計画を立てるケアマネジャーには必ず報告、相談します。他のサービス提供機関と連携を図る役割があるケアマネジャーには情報の把握と、一緒に適切な対応方法を検討してもらうことが必須となるからです。もちろん主治医にも相談し、複数訪問が可能になるよう指示書を書いてもらいます。状況がわからない主治医に対しては、ヒヤリハット報告書に記載した内容を提示して、理解を得られるように努めることもあります。主治医は男性が多いため、暴力行為を止めるよう促す、また二人体制での訪問には療養者の費用負担が必要なことも説明するなどの協力をお願いすることもあります。

それでも問題が解決しない場合、あるいは同時進行で、運営母体の系列の病院や法人内で担当事務課に報告、相談して協力を求めます。特に暴力行為を止めるように促すため、利用者宅へ行く際には管理者一人で行かず、事務課の職位の高い方や屈強そうな男性に同行してもらう、あるいは管理者はあえて訪問せず事務課に対応を任せます。また日頃から連携している他の事業所の管理者に、暴力への対応について相談してアドバイスをもらうこともあります。これらの対処ができると、困ったときに一人で抱え込まなくて良いという安心感になります。

## 「転職した産業看護職のキャリア」に関する研究を実施して

関西医科大学看護学部

吉田麻美

2016 年度に続き、2023年度に研究助成をいただき、「転職した産業看護職のキャリア」に関するテーマで、研究を実施させていただきました。重ねて御礼申し上げます。いただいた基金をもとに、2023 年に 10 名の産業看護職の方にインタビューをさせていただきました。現在、インタビューデータを分析している段階にあるため、本研究を実施することに至った経緯や今後の展望について、ご報告させていただきます。

現在、私は大学で教員をしています。私のキャリアは病院看護師から始まり、医療現場での産業保健に取り組むことを志して博士前期課程に進学し、その後、現場経験を積むため、産業看護職に転身し、現在に至ります。

これまでキャリアを重ねる中で私が考えてきたのは、「キャリアの連続性」という概念です。私自身は、様々な場で看護職として勤めてまいりましたが、看護職としてのアイデンティティのもと、様々な場における、対象にあわせた看護を提供してきた、と捉えています。病院看護→産業看護→教育職とキャリアを重ねていますが、私自身の軸は変わっておらず、地続きであると考えています。

産業看護職へのキャリアパスは実に多様です。新卒で産業看護職になった方もいれば、病院看護師や行政保健師の経験を経て産業看護職に就いた方もいます。一方で、産業看護について学ぶ機会には基礎教育では限られています。私の場合は、専門学校で看護基礎教育を受けていますが、産業看護を知ったのは病院看護師として 4 年間勤務した後、大学に 3 年次編入をした時でした。

また、産業看護職として必要な知識やスキルも職場によって実に多様です。前職は従業員数 500 名強の事業所で、幅広く産業看護の実務を経験させていただきました。健康課題への対応にあたっては、大学院時代に学業と平行して積んできた産業看護職経験を基礎とし、学会や研修会等を通じて学んだ最新の知見を、自組織の状況にあわせて適用するプロセスを踏んできました。一方、事業所の特性から、現場での負傷者発生時の対応やその訓練もあり、病院看護師時代に培った救急対応の知識やスキルも非常に役立ちました。

産業看護職の働く場は、組織によるキャリア支援を受けにくい特徴があります。産業看護職には、組織が求めるニーズに適応しながらも、主体的かつ自律的にキャリアを築いていく力が必要なのではないかと考えています。そうした中で、「産業看護の道で頑張っていきたい」と、病院看護師から産業看護の世界に飛び込んだ後輩を前にして、一つの組織ではなく、様々な組織で経験を積んできた産業看護職のキャリアの重ね方を言語化できないかと考えました。この思いが、本研究の構想につながっています。

研究は、2023 年 9 月～2024 年 2 月、転職により職業キャリアを重ねてきた産業看護職 10 名を対象に、半構造化面接によるインタビュー調査を実施しました。研究対象者は、スノーボールサンプリング方式にて研究協力を依頼し、インタビューは Web 会議システムを用いて行いました。インタビュー内容は、「看護基礎教育以降のキャリアとキャリアシフトをした動機」「転職したことによって必要とされた能力・

スキル」「産業看護職としての自己の成長につながったと思える経験」「この先のキャリアで実現したいこと」などです。キャリアに関する理論は様々ありますが、本研究において、私が着目しているのは、プロティアン・キャリアの考え方です。近年、日本国内においては、社会構造の変化に伴い、職業の選択やその後の職業キャリアの開発に、これまで以上に個人が主体的に関わり、キャリアの展開を自己決定するという姿勢、いわゆるキャリア自律が求められるようになってきています。このキャリア自律の概念の1つにプロティアン・キャリアがあります。「プロティアン」とは、ギリシャ神話に登場するあらゆる物に変身できる能力を持つ海神「プロティウス」に由来します。プロティアン・キャリアは、移り変わる環境に対して、自己志向的に変幻自在に対応していくキャリアのあり方を意味し、新しい時代のキャリアモデルとして、1976年にアメリカの心理学者であるダグラス・ホールによって提唱されました。社会構造の変化が大きく頻繁に起こるような現代の状況下におけるキャリア形成は、外的な成功（地位や賃金）だけでなく、自己の価値観に基づく内的な成功を重視し、個人が主体的に自己成長と充実感を追求しながらキャリアを築く姿勢が求められます。これがプロティアン・キャリアの特徴です。

産業看護職は、組織内キャリア支援を受けにくく、主体的・自律的にキャリア形成をはかっていくことが求められる上に、社会構造が大きく変化する時代を生きる労働者個人や組織を対象として看護を展開していることから考えると、プロティアン・キャリアは、産業看護職のキャリア形成支援を検討する上で大いに参考となる概念となると考えています。

今後の研究の展開としては、今回、インタビューをさせていただいた、転職をして職業キャリアを重ねてきた10名の産業看護職のキャリア発達の様相について分析をし、産業看護職のキャリアの多様性を示すとともに、主体的・自律的なキャリア形成が求められる産業看護職のキャリア形成支援を検討する上での示唆を得られればと考えています。

私自身が看護職を目指したのは、看護職は、それぞれの人が望む人生を送ることを支え、それとことん追求できる仕事であると捉えたからでした。人は多くの時間を、仕事をしている時間に費やします。私は、産業看護は人生そのものを支える看護であると考えています。このインタビューを実施し、それぞれに固有のストーリーがあり、現在、そしてこの先につながっていることを実感しました。そして、私自身も看護職を目指した原点とは何だったのだろうかということに立ち戻ることができました。今後も、産業看護を軸として、私自身がもってきた信念を核にして、励んでいきたいと決意を新たにしているところです。

また、もう一つ、この研究を通して実感していることは、キャリアを育てていくために大事なことは、自身の核となる信念とともに、挑戦をする機会とそれを支える環境があることなのではないかということです。私自身は、2016年にいただいた研究助成も含め、この福田笑子先生の研究助成基金から、一步を踏み出す機会を与えていただいたと思っています。こうした何かにチャレンジできる機会が身の回りにあることは、キャリアを育てていくために非常に重要であると、今回のインタビューを通して実感しています。そして、私も、これからの産業看護職がチャレンジできる機会や一步踏み出すことを、後押ししてきける存在でありたいと考えています。

まずは、いただいた貴重なデータを早く皆様にお届けできるよう、分析を進めていきたいと思っています。研究にご協力いただいた皆様からのストーリーから紡ぎ出される、キャリア形成を支援するものが見いだせればと考えています。

あらためて、このたびは、本研究助成をいただき、ありがとうございました。

## 福田笑子研究助成基金 過去の助成金交付履歴

### 2023(令和5)年度:1件

|       |                               |
|-------|-------------------------------|
| 研究課題名 | 転職した産業看護職が直面する困難とキャリア形成における意味 |
| 助成対象者 | 吉田麻美(関西医科大学看護学部)              |
| 共同研究者 | 三木明子、森田理江(関西医科大学看護学部)         |
| 交付決定額 | 100,000 円                     |

### 2022(令和4)年度:2件

|       |                                              |
|-------|----------------------------------------------|
| 研究課題名 | 訪問看護師のための暴力対策のグッドプラクティス フォーカスグループインタビューを実施して |
| 助成対象者 | 武ユカリ(森ノ宮医療大学看護学部)                            |
| 共同研究者 | 三木明子(関西医科大学看護学部)                             |
| 交付決定額 | 100,000 円                                    |
| 研究課題名 | 訪問看護における作業環境および作業管理が疲労蓄積度におよぼす影響             |
| 助成対象者 | 小川有希子(第一薬科大学)                                |
| 共同研究者 | 西田和子(第一薬科大学)、中山晃志(日本赤十字九州国際看護大学)             |
| 交付決定額 | 100,000 円                                    |

### 2019(令和元)年度:2件

|       |                                |
|-------|--------------------------------|
| 研究課題名 | 職域における唾液検査を用いた歯科保健指導についての検討    |
| 助成対象者 | 森岡沙代子(帝京大学大学院公衆衛生学研究科)         |
| 共同研究者 | 福田吉治・山田卓也(帝京大学大学院公衆衛生学研究科)     |
| 交付決定額 | 100,000 円                      |
| 研究課題名 | 産業保健における産業看護職に求められるコンピテンシーの明確化 |
| 助成対象者 | 磨田百合子(帝京大学大学院公衆衛生学研究科)         |
| 共同研究者 | 櫻井真理子(帝京大学大学院公衆衛生学研究科)         |
| 交付決定額 | 100,000 円                      |

### 2018(平成30)年度:1件

|       |                                                      |
|-------|------------------------------------------------------|
| 研究課題名 | 産業看護職におけるがんに罹患した労働者に対する医療従事者との連携手段の実態と連携の促進要因についての検討 |
| 助成対象者 | 杉田 伸(東北電力株式会社)                                       |
| 共同研究者 | 渡邊路子(新潟青陵大学看護学部看護学科)                                 |
| 交付決定額 | 100,000 円                                            |

### 2017(平成 29) 年度:3 件

|       |                                          |
|-------|------------------------------------------|
| 研究課題名 | 事業場内産業看護職の健康関連情報共有に関する研究                 |
| 助成対象者 | 山本由加里(東京大学大学院医学系研究科 医療倫理学分野)             |
| 共同研究者 | 佐々木美奈子(東京医療保健大学 医療保健学部看護学科/大学院 医療保健学研究科) |
| 交付決定額 | 94,600 円                                 |
| 研究課題名 | 産業看護職による職場風土改善支援のあり方の検討                  |
| 助成対象者 | 高波利恵                                     |
| 共同研究者 | 佐藤しのぶ(新日鐵住金大分製鐵所安全環境防災部安全健康室)            |
| 交付決定額 | 100,000 円                                |
| 研究課題名 | 看護職員における定年後の就労とキャリアプランに関する実態             |
| 助成対象者 | 小野郁美(筑波大学大学院人間総合科学研究科看護科学専攻)             |
| 共同研究者 | 三木明子(筑波大学医学医療系)、吉田麻美(東北電力株式会社)           |
| 交付決定額 | 100,000 円                                |

### 2016(平成 28) 年度:1 件

|       |                                        |
|-------|----------------------------------------|
| 研究課題名 | 女性看護師におけるマタニティハラスメント体験と職場支援の実態         |
| 助成対象者 | 吉田麻美(筑波大学大学院人間総合科学研究科)                 |
| 共同研究者 | 三木明子(筑波大学医学医療系)、小野郁美(筑波大学大学院人間総合科学研究科) |
| 交付決定額 | 100,000 円                              |

### 2015(平成 27) 年度:1 件

|       |                                     |
|-------|-------------------------------------|
| 研究課題名 | 看護師の Work Engagement の実態と関連要因に関する研究 |
| 助成対象者 | 本武敏弘(国立大学法人佐賀大学大学院医学系研究科博士課程)       |
| 共同研究者 | 有吉浩美(佐賀大学医学部看護学科)                   |
| 交付決定額 | 95,200 円                            |



## 福田笑子先生の思いをつなぎ産業看護学研究の推進を目指して

日本産業看護学会は、2012 年 12 月に設立総会ならびに第 1 回の学術集会が開催されました。2024 年度で学術集会は第 13 回を数えます。

2015 年度から 2023 年度までの 9 年間で、福田笑子先生の研究助成を交付した研究課題は 11 のテーマでした。看護師のワークエンゲイジメントやマタニティハラスメント、定年後の就労、産業看護職の健康関連情報共有や職場風土改善支援、医療従事者との連携、コンピテンシー、歯科保健指導、訪問看護やキャリアに関する研究など、採択されたテーマは多岐にわたりました。

寄稿集をまとめるにあたり、振り返ってみますと、交付当時は大学院生であった人が産業看護職あるいは大学教員となっています。そして、どの人もそれぞれの場で活躍していることが読み取れます。交付者は、学術集会での発表または日本産業看護学会誌に投稿することになっておりますが、全員が本学会において研究成果を発表しております。

今後も、福田笑子先生の思いをつなぎ、本学会は産業看護学研究の推進を目指していくこととお約束します。

日本産業看護学会 研究編集委員長(旧研究委員長) 三木 明子





*2024.11.30*