

小規模事業場の産業看護の展開（第2報）

～担当者と職員をつなげる産業看護職の役割～

齋藤 玲奈*¹飯塚 晶子*¹岡部 英男*²

1. 背景

産業看護職は事業場の健康課題を解決するために、衛生管理者などの産業保健職と従業員に協力する役割がある。A機関の役割は第1報の通りである。今回、B市独自の健康経営認証を受けることをきっかけに、小規模分散事業場であるC事業場と保健師業務委託契約をした。本部の担当者は職員の健康管理を充実させたいと意欲的であり、活動初年度は各事務所を訪問し、全員公平に事後指導を中心に面談を実施してほしいと依頼された。実際の面談では全体的に協力的な印象だったが、なかには目的がよくわからない従業員もいたため、一人ひとりの状況に合わせて、改めて面談の目的を説明した。今回の全員面談の計画・実施・担当者との連携を通し、サービス導入時には、事業の目的や担当者の考えを産業看護職が従業員に伝え、また従業員の意見や考えを担当者に伝えるという双方をつなげる役割があることを再認識した。

2. 実践の経過

C事業場は高齢者の人材派遣業であり、職員数約40名で本部と6事務所に分散する小規模事業場。

2018年8月 A機関の営業担当者、管理職の保健師とともに、保健師業務の説明のために訪問。

2019年1月 保健師業務委託契約締結。

2019年2月・3月 各事務所を訪問し、職員全員を対象に面談を実施した。

担当者は課長職1名、係長職2名、事務職1名の

合計4名で、全員他の業務と兼務している。調整は主に係長職2名、事務職1名と実施したが、メールや電話での情報は常に共有され、どの担当者に面談準備などを依頼しても滞りなかった。

(1) 事前計画

対象者は、男性26名、女性18名、計44名。

「生活習慣病の予防について考えることができる」「仕事と生活習慣が健康状態に影響していることが理解できる」ことを目的とした。初回は「対象者が安心して話すことができ、自分の健診結果の見方がわかる」ことを目標とし、面談開始時に自己紹介し、目的を伝えた。担当者は、過去にメンタルヘルス不調で休業した職員が複数おり、第三者に相談できる機会が必要と考えていたため、仕事とストレスの状況を聴くこととした。面談時間は勤務時間内に20分。初めて各事務所を訪問するため、面談だけでなく、職場の部屋の大きさ、デスク配置、明るさ、仕事の様子、トイレなど作業環境の観察を計画した。

保健師による面談はC事業場での初めての試みであり、担当者に主体的に関わってもらえるよう以下の内容を依頼した。①プライバシーが守られる面談場所を用意してもらえよう各事務所に依頼する ②当日の面談スケジュールの調整 ③健診結果と生活習慣調査票の持参を周知する ④面談時に希死念慮などの緊急対応が必要な場合には、本人の理解を得て担当者に対応すること。なお、担当者は職員が面談当日に何を話したらよいか困らないために、面談目的、実施内容、保健師の役割を明記したリーフレットを作成し、各事務所に事前に周知した。

* 1 神奈川県予防医学協会 健康創造室相談課

* 2 神奈川県予防医学協会 健康創造室室長

(2) 実施状況

面談人数は、男性21名、女性16名、計37名。指定日時の面談ができなかった職員は、担当者が改めて別日に調整した。全員を対象としたが、実施できなかった職員がおり、次年度の課題とした。

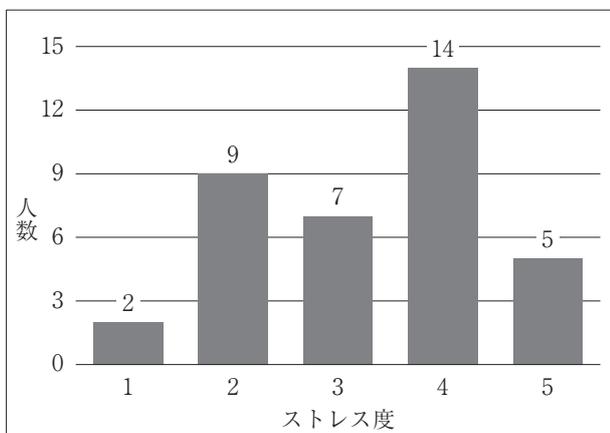
訪問時には全員が必要書類を持参し、面談場所は依頼したとおり、会議室や書庫などプライバシーが守られるよう配慮され、協力的だった。

面談目的は事前に担当者から周知されたが、「目的がよくわからない」という職員が3割程度おり、改めて説明した。「質問には答えるが、自分の健康のことは考えていない」など自分自身の健康に無関心な職員から「内部の人に聞かれたくないこともあるので、事業場外の保健師だから話せる」という職員もおり、全体的には全員面談を活用された。開始前は設定時間が余る職員が多いのではないかと予測していたが、全員予定時間を十分使った。

各事務所は同じ業務であったが、企業数や会員数にばらつきがあり、売り上げや業務の量に差があること、職員数が1事務所5名程度と人間関係が密であり、その関係性が直接仕事に影響していること、また多忙なときの協力体制の有無などが、ストレスに影響している可能性があるようだった。

生活習慣調査票の項目のうち、自覚的ストレス度を1(低)～5(高)の5段階で回答を求めた結果では、平均が3.3だった。ストレス度を4と回答した職員が14名と最も多く、次いでストレス度2であり、面談者の51%はストレス度4もしくは5と回答した(図1)。

図1 自覚的ストレス尺度の分布



(3) 全員面談終了後の本部担当者への報告

担当者は係長職1名、事務職1名、A機関からは担当保健師、管理職保健師が参加。担当者は全員面談での職員の様子を知り、次回の健康セミナーや全員面談を企画したいと考えていたため、個人が特定されないように実施状況を報告した。

また、客観的データとして健康診断結果・生活習慣調査結果の集計を書面にして説明したが、C事業場にとっては、集団傾向をデータ化した初めての資料であった。自覚的ストレスについて、ストレス度4、5の高い職員が51%であったが、担当者はさらに高いと予測していたようだった。今後は、大幅な人事異動があるため、2019年度のストレス度の変化を観察することを共有した。

(4) 2年目の実施状況

初年度の振り返りのもと、全職員を対象とした集団健康教育を加え、全員面談と相談窓口を継続した。担当者と従業員の協力関係の促進を目的に、全員面談と集団健康教育では、健康支援事業の目的を理解してもらうため、必ず説明することを継続した。

3. 結論

健康支援事業の目的を達成するためには、担当者と従業員が目的を共有し、協働して実施する必要がある。そのため、サービス導入時には、担当者の健康推進の考えが浸透するように、産業看護職が従業員に直接サービスを実施する機会を捉え、産業保健チームの一員として、事業の目的や担当者の考えを伝え、従業員に協力を求めるなど双方をつなげる役割がある。