

職場に1人で勤務する産業看護職の暫定版「資質能力自己評価尺度」の開発

和田直子
新潟医療福祉大学 看護学科

【背景・目的】2016年総務省「労働力調査」によると、わが国における労働人口（役員を除く）は5,372万人である。時代の変遷に伴い、職場における組織の複雑化や業務の多様化が進む中、労働者の健康を支援する産業看護職の役割もさらに多岐にわたっていくのは必然である。しかし、産業看護職は職場に1人で勤務する場合も多く、系統的かつ組織的な教育訓練が行われていない場合も多い。また1人勤務の職場では、当人の産業看護職としての資質能力の客観的評価システムが存在しないため、自己評価に頼るしかないが、これらを的確に評価できる尺度は今のところ存在しない。そこで本研究では、職場に1人で勤務する産業看護職の資質能力を総合的かつ多面的に自己評価できる暫定版「資質能力自己評価尺度」を開発したので報告する。

【方法】日本産業看護学会と新潟県産業看護部会の会員354名に対し、①属性（年齢、経験年数、所属部署など）、②職場に1人で勤務する産業看護職に必要な資質能力は何かという無記名の自記式質問調査を行った。産業看護職の資質能力の定義は先行研究では見当たらないため、産業看護職と同様に1人勤務あるいは少人数配置である養護教諭の定義（教育職員養成審議会答申）を参考にし、「専門的職業である産業看護職に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能等の総体」とした。

【結果】回収率は26.8%であった（N=95）。属性では40歳代が35.8%と最多で、職場に1人で勤務する産業看護職は36.3%（33/91）であった。産業看護職としての平均経験年数は15.5±10.3年、臨床経験ありの割合は56.8%（46/81）、平均経験年数は平均5.6年であった。また企業勤務が63名と最も多かった。

自記式質問調査によって「職場に1人で勤務する産業看護職に必要な資質能力」について尋ね、128項目が収集された。128項目は、産業看護職の資質能力の概念を明らかにした先行研究に基づき、5つの構成概念「専門職としての役割を發揮する能力」、「自己研鑽」、「コーディネート」、「専門職としての役割の創造」、「問題解決能力」と「その他」に割り当て、初回項目プールを作成した。さらに、現役の産業看護職3名と産業看護学の専門家1名、産業医1名の併せて5名の評定者によって初回項目の内容的妥当性の検討を行った。具体的には、内容的妥当性の観点から評定者5名が一致して産業看護職に必要な資質能力と判断した項目を原則として採用した。その結果、最終的に22項目が内容的妥当性の高い項目と判断されたので、それら22項目を用いて「暫定版職場に1人で勤務する産業看護

職の資質能力自己評価尺度」を構成した（表1）。

表1. 暫定版資質能力自己評価尺度

(1)	専門職としての意見を科学的根拠をもとに表現することができる
(2)	専門職としての自分の考えを正確に伝えることができる
(3)	産業看護計画を立案し経営者に提案することができる
(4)	専門職としての自覚を持ち、積極的に業務を行うことができる
(5)	産業看護職の立場や役割を認識して行動することができる
(6)	その人に合った支援方法を選択することができる
(7)	産業看護職に求められている役割を理解している
(8)	産業看護職として対象者の成長をサポートすることができる
(9)	産業看護職として組織の成長をサポートすることができる
(10)	各自自らが抱えている課題について理解し、疾病予防や健康維持・増進に積極的に取り組めるよう支援することができる
(11)	職場での様々な問題に柔軟に対応することができる
(12)	産業看護職として総合的な広い視点で判断することができる
(13)	知識や技術を得るために自ら研鑽に励んでいる
(14)	産業保健に関する国の動向に関心をもち、情報を得る努力をしている
(15)	様々な立場、年齢の人ともコミュニケーションがとれる
(16)	対象者とコミュニケーションをとりながら信頼関係を築くことができる
(17)	問題が発生した時、人や情報、資源を適切に活用し調整を行うことができる
(18)	視点を変えたり柔軟性をもって考えることができる
(19)	問題解決のために関係者と協議・交渉することができる
(20)	課題に対して優先順位をつけることができる
(21)	労働者のプライバシーを守ることができる
(22)	労働者が相談しやすい雰囲気をつくっている

【考察】対象者は40歳代が最も多く、半数以上が、臨床経験を経て産業看護職になっていた。産業看護職は事業所に1人、あるいは複数配置されていても少人数である場合が多く、看護業務の全てを1人もしくは少人数で行う必要がある。そのため幅広い知識と技術が要求される。

今回開発した暫定版尺度を、産業看護職と同様の環境（1人勤務あるいは少人数配置）で勤務していると考えられる養護教諭の資質能力と比較したところ、専門職としての力量や変化の時代を生きる社会人としての能力に関する事柄は一致していたが、仕事に対する使命感や誇り、責任感といった情熱に関する事柄については、産業看護職とは異なっていた。学校と事業所では当然対象者の背景が異なるため、求められる資質能力にも違いが認められる一方、「専門職」としての力量に関しては共通していた。

【結論】今後、暫定版「職場に1人で勤務する産業看護職の資質能力自己評価尺度」の信頼性、妥当性について検証するとともに、産業看護職の資質能力の現状と課題を明らかにしていく必要がある。

本研究の一部は、JSPS 科研費 16H07306 の助成により行った。