

業務上の危険に対する認識と対応についてのアンケート調査結果

I.調査目的

看護労働環境改善委員会では、看護職の健康と安全に配慮した、労働安全衛生についての研修会などを行いたいと考えている。そこで、各病院の「業務上の危険に対する認識と対処」について把握することを目的にアンケート調査を行った。

II.調査対象と調査期間

県内の病院66施設の看護管理者を対象とした。

調査期間は令和2年8月4日～9月4日とした。

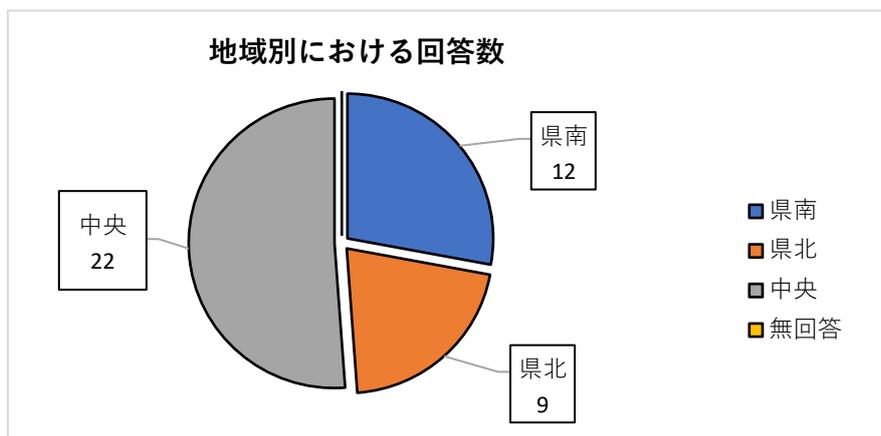
III.調査結果

送付先66施設中、回答43施設、回答率65.2%であった。

1.病院について

1) 地域

地域	件数
県南	12
県北	9
中央	22
無回答	0



2) ベッド数

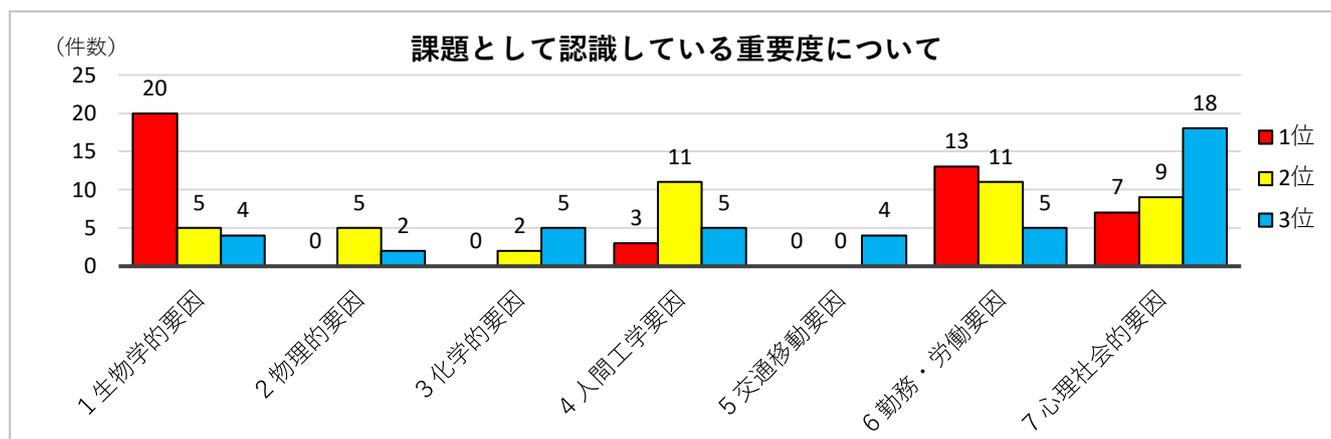
ベッド数	件数
500床以上	1
499～200床	18
200床以下	24
無回答	0

※労働安全衛生ガイドラインの中での、業務上の危険に対する7つの要因の説明

- 1.生物的要因：ウイルス、細菌、真菌、植物感染経路：血液媒介、空気、飛沫、接触 等
- 2.物理的要因：電気、熱、音、不適切な換気、放射線、電子機器（ブルーライト）等
- 3.化学的要因：消毒剤、薬物、試験試薬、清掃薬剤、殺菌剤、滅菌材 等
- 4.人間工学要因：患者移動や処置などの不安定な姿勢の作業動作 腰、首、肩、手首、眼精疲労 等
- 5.交通移動要因：通勤や勤務のための交通移動に伴う危険
- 6.勤務・労働要因：過労につながる長時間勤務、適切な休息を妨げるような勤務編成 等
- 7.心理社会的要因：患者（利用者）同僚及び第三者による暴力、ハラスメント、精神的ストレス 等

2.労働安全衛生ガイドラインの中での、業務上の危険に対する7つの要因について、課題として認識している重要度をお聞きします。重要だと思ふ順位を3位までお書きください。

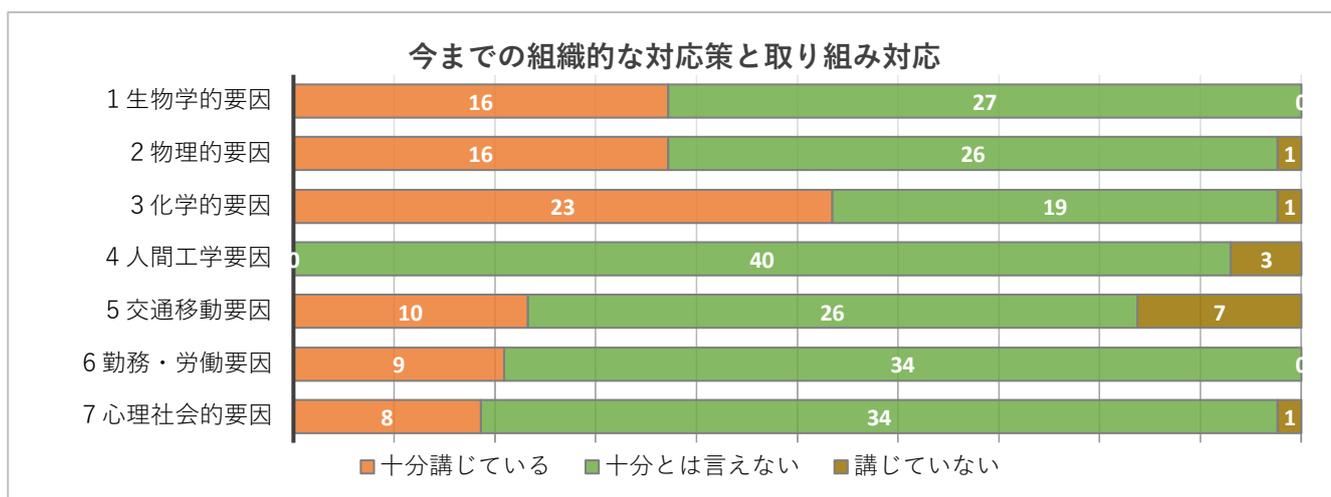
	1位	2位	3位
1 生物学的要因	20	5	4
2 物理的要因	0	5	2
3 化学的要因	0	2	5
4 人間工学要因	3	11	5
5 交通移動要因	0	0	4
6 勤務・労働要因	13	11	5
7 心理社会的要因	7	9	18



3.業務上の危険に対する7つの要因について、「今までに組織的に対応策を講じているか」「今後組織的な取り組みを進めるか」をお聞きします。それぞれ、当てはまるものに○をつけてください。

①今までに組織的な対応を講じていますか？

	十分講じている	十分とは言えない	講じていない
1 生物学的要因	16	27	0
2 物理的要因	16	26	1
3 化学的要因	23	19	1
4 人間工学要因	0	40	3
5 交通移動要因	10	26	7
6 勤務・労働要因	9	34	0
7 心理社会的要因	8	34	1



対応策についてはすべての要因について、「講じていない」の施設は少なく、回答にあったほぼ全施設で何らかの対応策はとられていた。しかし、組織的な対応策が「十分講じている」施設に対して、「十分とは言えない」施設が大半を占めていた。生物学的要因及び勤務・労働要因は、回答のあったすべての施設で対応策は講じられていた。人間工学的要因については対応策が「十分講じられている」施設は0であった。

* 対応対策内容（自由記載まとめ）

- ・ 全体的：
 - ・ その時代の時事・事象に合わせて専門委員会の設置。
 - ・ 委員会の活用。
 - ・ マニュアルの作成と見直し、研修等で周知徹底の対応がされている。
 - ・ 認定看護師、専門看護師等の管理者を配置している。
 - ・ 入職者に対しては院内研修会を実施している。
 - ・ 委員会便りを作成し、情報提供を実施している。
 - ・ 委員会による院内ラウンドを実施し改善点を抽出し対応策の提案と指導の実施。
 - ・ 日本看護協会のガイドラインに沿って勤務管理を実施している。
- ・ 生物学的要因：
 - ・ 感染対策委員会等が中心となり、感染対策防止のため、ガイドライン・マニュアルの作成・見直しの実施。
 - ・ ディスポ製品の活用。
 - ・ コロナ対策として、面会をリモートで実施している。
 - ・ ワクチンの接種や抗体の確認と実施。院内ラウンドの実施。
- ・ 物理的要因：

記載事項無し。
- ・ 化学的要因：
 - ・ 委員会を中心に情報の提供。技能講習会の参加。
- ・ 人間工学要因：
 - ・ 衛生委員会の設置。アンケート実施状況を把握し腰痛体操の動画を院内WEBで見れるようにした。
 - ・ 補助具の使用と人間工学セラピストによる研修。
 - ・ 眼疲労については今後検討。
 - ・ マニュアル作成予定。
- ・ 交通移動要因：
 - ・ 勤務調整を実施している。
 - ・ 勤務中の移動については公用車を使用するように指導している。
 - ・ 交通安全については毎月注意喚起している。
 - ・ 仮眠室や休憩室の準備をしている。
- ・ 勤務・労働要因：
 - ・ 時間外削減に向け各部署で目標値と具体策を決め取り組んでいる。
 - ・ インターバル11時間を守る時間外の取り方の検討。
 - ・ 休日の与え方について検討している。

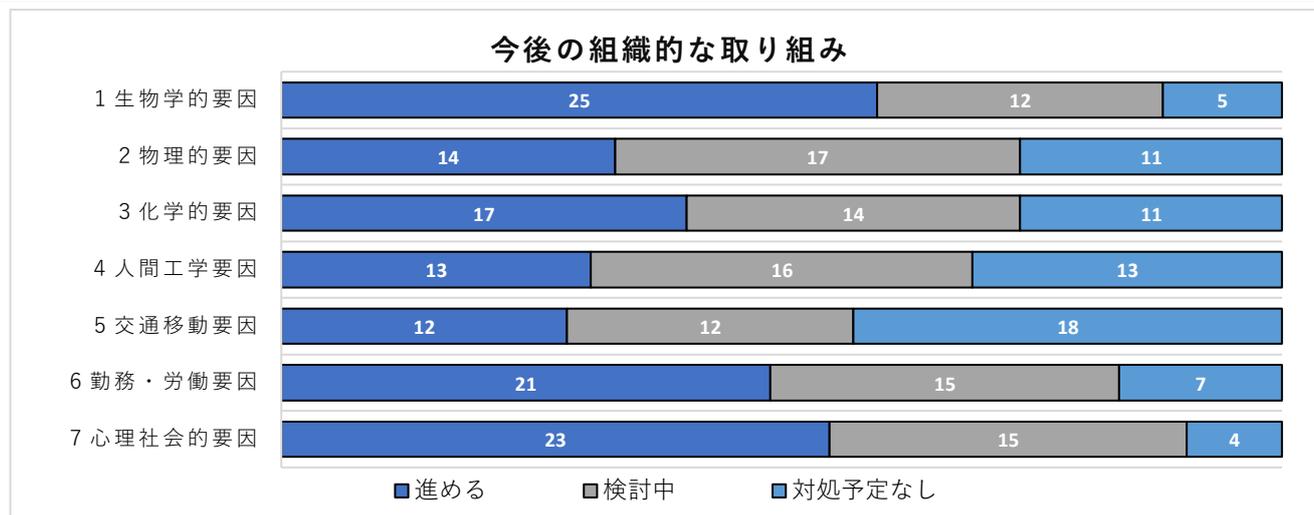
・心理社会的要因：

- ・院長、事務長に相談。
- ・ハラスメントに関する研修会の実施。
- ・師長会の活動としてラウンド（勤務移動者、新入職員対象）
- ・暴言暴力・ハラスメントに関するマニュアル作成。
- ・ストレスチェックを実施し、定期的に面談を行っている。
- ・相談窓口を設置し専門職員を配置している。

★ 暴言暴力・ハラスメントについては対応策は取られているが改善が進まず解決が困難な状況にある。

②今後、組織的な取組みを進めますか？

	進める	検討中	対処予定なし
1 生物学的要因	25	12	5
2 物理的要因	14	17	11
3 化学的要因	17	14	11
4 人間工学要因	13	16	13
5 交通移動要因	12	12	18
6 勤務・労働要因	21	15	7
7 心理社会的要因	23	15	4



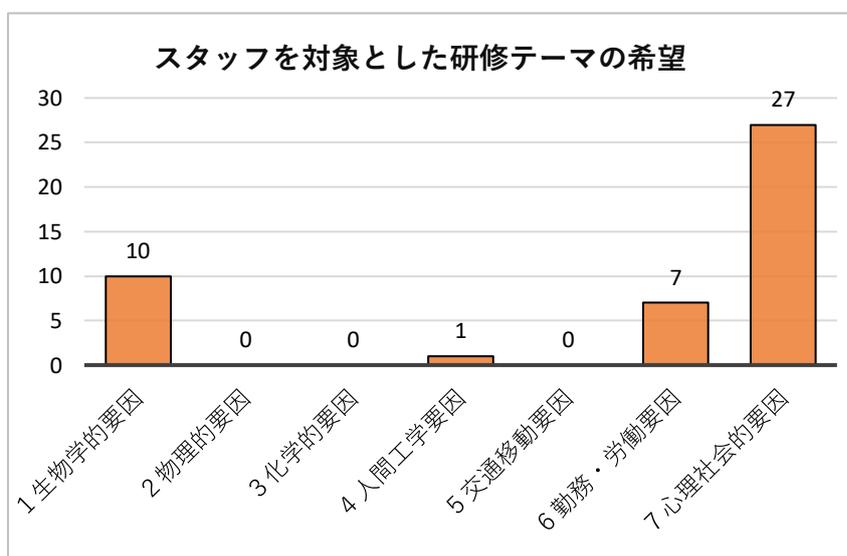
組織的な取組みについては「進める」、「検討中」の施設が多くあった。生物学的要因や心理社会的要因は「進める」と回答施設の半数を占めていた。すべての要因について「検討中」に回答した施設は、12施設から15施設であった。交通移動要因については「対処予定なし」と回答した施設は18施設と最も多かった。これに関しては市の中心部に施設が集中していることが考えられる。生物学的要因や心理社会的要因の取組みは、現代社会の状況に対応してと考える。

具体的な対応内容（自由記載）

- ・今まで上げられた対策内容について検討、改善していく。
 - ・委員会等に積極的に提言していく。
 - ・コロナ対策対応について周知徹底していく。
 - ・勤務形態に関しては3交代から2交代へ検討中。
 - ・コロナ発生時のシュミレーションを実施。
 - ・多くの記載があった内容は**心理社会的要因**。
 - ・ハラスメントを表現しやすい環境づくり。
 - ・ハラスメントによる体調不調時は上司への報告と受診を進める。
 - ・産業医や専門家からの対応についてのレクチャー。また、メンタルサポート委員を配置し対応する。
 - ・労働環境については時間外インターバルの確保。
- ★マニュアルやガイドラインがあっても具体的な取り組みがされていない。

4.業務上の危険に対する7つの要因について、スタッフを対象に研修を行いたいと思います。是非、行ってほしい番号一つに○をつけてください。また、具体的なテーマがあればご記入ください。

	件数
1 生物学的要因	10
2 物理的要因	0
3 化学的要因	0
4 人間工学要因	1
5 交通移動要因	0
6 勤務・労働要因	7
7 心理社会的要因	27



研修テーマとして、多く挙げられた順位は1位：心理社会的要因、2位：生物学的要因、3位：勤務・労働要因であった。心理社会的要因については、看護師の置かれている状況の中で「苦痛を感じる要因」を半数以上の施設で問題と挙げており、危機感が感じられる。生物学的要因は現在の社会的問題として考えることができる。勤務・労働要因については看護師不足も考えられ労働環境が過酷であると考えられる。

具体的な研修テーマ（自由記載）

1位 心理社会的要因：

職場環境について（SNSの上手なかかわり/風通しの良い明るい職場づくり・モチベーションを上げる）

暴言暴力・ハラスメントについて（対応策と心のケア/取り組み/アンガーマネジメント・ストレスコントロール/コミュニケーションについて/睡眠と労働時間について）・パワハラによる組織への影響（注意・指導・パワハラについて/パワハラによる対処法）・パワハラ予防策・対応策について（患者・家族・同僚・上司第三者による）

2位 生物学的要因：

新型コロナウイルス感染対策について（ウイルスと感染防止対策）

3位 勤務・労働要因：

時間外をなくすための勤務形態（2交代と3交代のメリット・デメリット）

IVまとめ・今後の取り組み

看護職の働き方や場の多様化が進む中、看護職が健康で安全に働き続けられる、持続可能な職場環境の整備が必要である。

今回、当委員会では、県内66施設の看護管理者対象に「業務上の危険に対する認識と対処について」のアンケート調査を行った。危険要因として生物学的要因、物理的要因、化学的要因、人間工学的要因、交通移動要因、勤務・労働要因、心理社会的要因の7つの中で、課題として認識している重要度、今後組織的な取り組みを進めていく内容として、心理社会的要因が上位にあげられた。希望研修テーマについても「職場のハラスメント対策」「院内暴力への対応」が多く、重要度は高いと感じているが十分な対応がされていない現状がうかがえたため次年度、研修を予定している。