

- 12) 田坂尚子、下垣内朋子、牧由美子. 職業性ストレス簡易調査票を用いたメンタルヘルスの取り組みー(1) 教員の職場ストレスの現状ー、産業衛生学雑誌、46 : 420、2004.
- 13) 古木勝也、山根英之. ストレス相談の有効についてー職業性ストレス簡易調査票を用いてー、労働の科学、57 : 46-49、2002.
- 14) 中村明美、石川浩二. 職業性ストレス簡易調査票の使用経験(第2報)ー管理職との検討会の報告ー、産業衛生学雑誌、46 : 327、2004.
- 15) 秋澤幸子、藤田春洋、田中三千代. 「職業性ストレス評価」導入後の保健支援のあり方、産業精神保健、12 : 170、2004.
- 16) 梶木繁之、鈴木英孝、森晃爾. 企業合併後の某事業所において行った、3年間のストレス調査結果の推移、産業衛生学雑誌、46 : 424、2004.
- 17) 伊藤正人. 松下電器産業(株)高槻地区のメンタルヘルス対策、産業精神保健、9 : 232-234、2001.
- 18) 田中美由紀、高橋桂子、城戸尚治、他. 職業性ストレス簡易調査票を用いた職業性ストレス対策事例Ⅰーストレス対策の実施事例と調査後のフォローアップー、産業衛生学雑誌、44 : 242、2002.
- 19) 田中美由紀、小田原努、河島美枝子. 仕事のストレス判定図を用いたストレス対策の事例紹介ー面接による個別対応と組み合わせた事例ー、産業衛生学雑誌、44 : 17-19、2002.
- 20) 高槻京子、仁佐浩子、中村留美子. こころの健康づくりー職場別ストレス評価についてー、産業衛生学雑誌、45 : 38、2003.
- 21) 伊藤ゆり子、吉田洋、富田真理、他. 健康診断問診表によるメンタルヘルスクリーニングの有用性、産業衛生学雑誌、44 : 244、2002.

## H. 調査に用いたアンケート等 質問紙実施に関するアンケート用紙

送付先： 産業医科大学 産業医実務研修センター  
宋 裕姫 (FAX: 093-603-2155)

御社のCSR報告書には、ストレス調査等の質問紙を用いた評価を行っていると記載されています。以下についてお答えください。(実情をもっともよく知っている方にお答えいただければ幸いです。)

1. メンタルヘルス関連の質問紙調査を導入された主な目的を1つだけお選びください。

- (ア) メンタルヘルス対策の全般的な推進
- (イ) メンタルヘルス不全者の早期発見
- (ウ) 自殺予防
- (エ) 個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける
- (オ) 職場のストレスをチェックして、ストレスの軽減を図る
- (カ) 社員の意欲、活力の向上
- (キ) その他

2. 現在使用している質問紙は何ですか?

- (ア) 職業性ストレス簡易調査票
- (イ) JCQ
- (ウ) 日本語版NIOSH職業性ストレス調査票
- (エ) GHQ
- (オ) CES-D
- (カ) MINI
- (キ) 健康活力調査
- (ク) その他

3. 質問紙の導入にあたって、その選定に主体的に当たられたのは、どなたですか?

- (ア) 産業医
- (イ) 保健師
- (ウ) 安全衛生委員会または衛生管理者
- (エ) 人事、労務または総務部門
- (オ) 労働組合またはその他の従業員グループ
- (カ) その他

4. いつ実施していますか?

- (ア) 定期健康診断時に併せて
- (イ) 定期健康診断時以外
- (ウ) その他

5. 結果をどのように活用していますか?

- (ア) 専門医を紹介
- (イ) 従業員のセルフケア向上のための指導
- (ウ) 職場のストレス対策や活性化対策のための管理職教育
- (エ) 会社の人事制度等の改善
- (オ) その他

6. 当初の目的を達成できたかどうかの調査(効果測定)は実施していますか?

- (ア) している

「している」とお答えした場合には、以下についてさらにお聞きします。



1) どういう方法で効果測定を行っていますか?

- (ア) 一定間隔後に同じ質問紙を実施する
- (イ) メンタルヘルス不全者等の発生数(率)で評価している
- (ウ) その他

2) その結果どうでしたか?

- (ア) 効果があった
- (イ) 効果はなかった
- (ウ) その他

(イ) していない

「していない」とお答えした場合には、以下についてさらにお聞きします。



1) それはどうしてですか?

- (ア) 効果を評価することが技術的に難しい
- (イ) 効果を評価するためには、一定期間が必要である
- (ウ) その他

2) 今後、実施する予定はありますか?

- (ア) ある
- (イ) ない
- (ウ) その他

7. 今後の質問紙調査の予定についてお答えください?

- (ア) 毎年継続的に実施予定
- (イ) 隔年等、定期的に実施予定
- (ウ) 不定期に実施する
- (エ) 未定
- (ア) その他

その他、メンタルヘルス質問紙について、何かご意見があればお書きください。

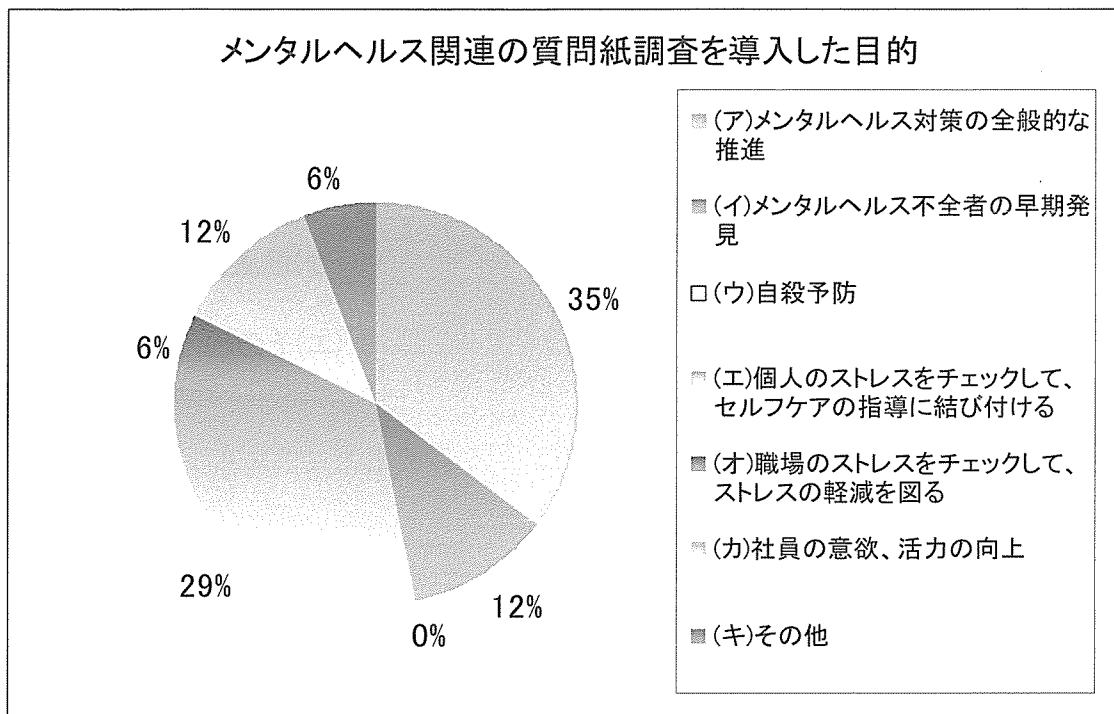
\_\_\_\_\_

尚、本アンケートは匿名で行っていますが、集計結果が入手されたい場合には、所属、部署、氏名、住所をお書きください。

ご所属 \_\_\_\_\_ 部署 \_\_\_\_\_

ご氏名 \_\_\_\_\_

ご住所 \_\_\_\_\_



有効回答数 18社中17社(94.4%)

複数回答を除外(1社)

導入目的で(ア)メンタルヘルス対策の全般的な推進、(イ)個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける、(エ)メンタルヘルス不全者の早期発見に回答、使用している質問紙は、「セルフチェックカード」とのこと

(ア)メンタルヘルス対策の全般的な推進 (6件)

(イ)メンタルヘルス不全者の早期発見 (2件)

(ウ)自殺予防 (0件)

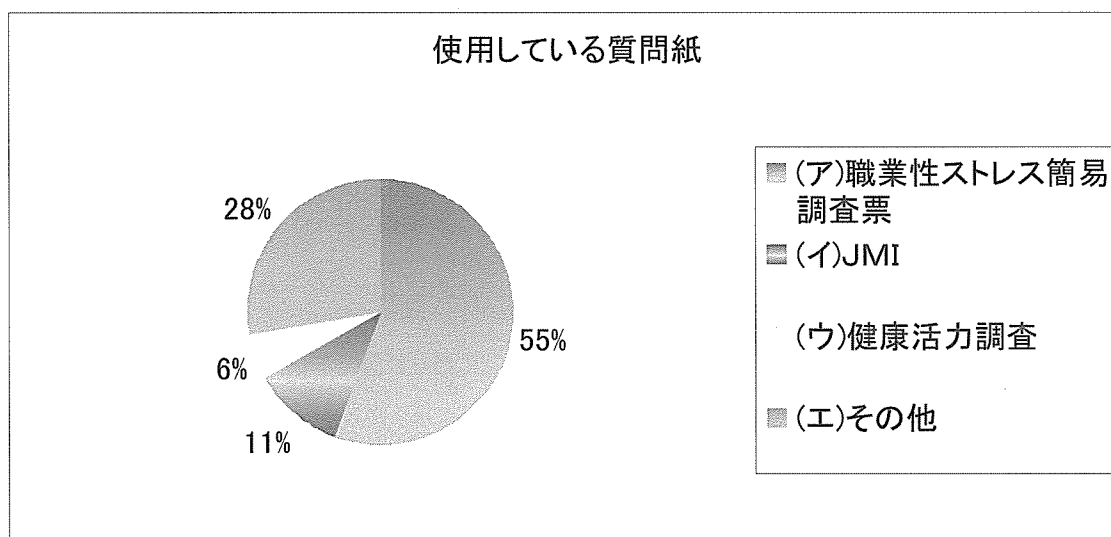
(エ)個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける (5件)

(オ)職場のストレスをチェックして、ストレスの軽減を図る (1件)

(カ)社員の意欲、活力の向上 (2件)

(キ)その他 (1件)

「質問紙調査は行っていない」とのこと。



有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答あり

(ア)職業性ストレス簡易調査票 (10 件)

(イ)JMI (2 件)

(ウ)健康活力調査 (1 件)

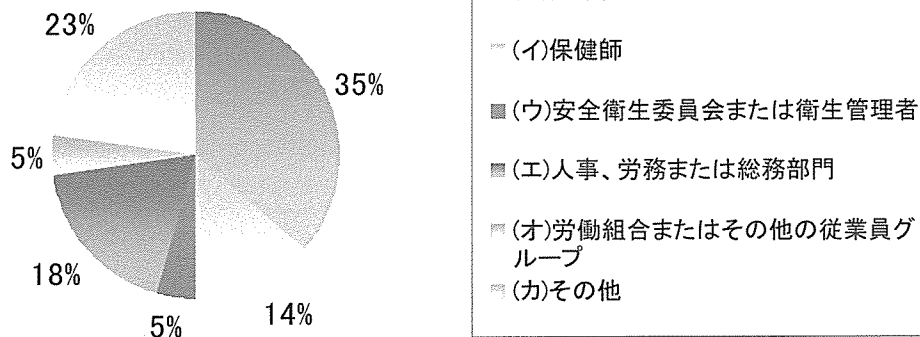
(エ)その他 (5 件)

その他には、「MTO P」、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」、「会社独自のもの (大学と共同)」、「セルフチェックカード」の回答があった。

複数回答 (1 件)「職業性ストレス簡易調査票」と「健康活力調査票」を選択。

「MTO P:メンタル・タフネス・オリエンテーション・プログラム。オンライン上で自らのストレス程度を調べ、分析できる精神衛生に関するサービス。心の健康を正しく理解し、自ら予防・軽減に心がけることを目的としており、当社社員の心身の健康維持に役立てるため、新たに 2004 年 12 月より採用。尚、会社提供のサービスですが、会社は個人のデータにはアクセス不可。」とのこと

### 質問紙選定を主体的に行ったのは



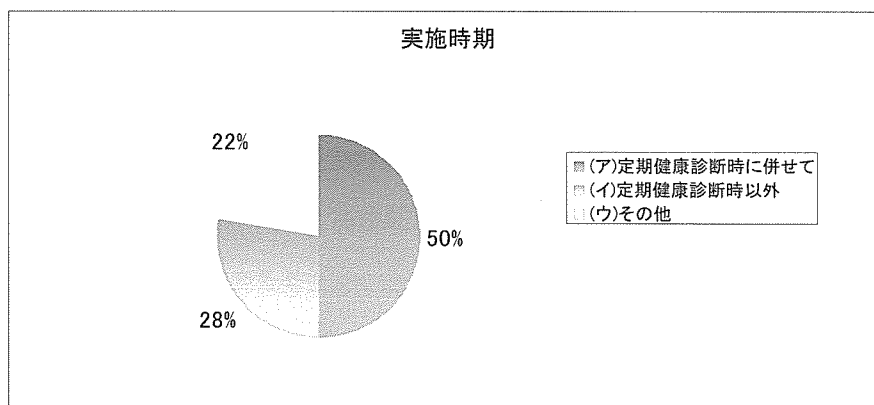
有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答あり

- (ア) 産業医(8 件)
- (イ) 保健師 (3 件)
- (ウ) 安全衛生委員会または衛生管理者 (1 件)
- (エ) 人事、労務または総務部門 (4 件)
- (オ) 労働組合またはその他の従業員グループ (1 件)
- (ク) その他 (5 件)

「メンタルヘルス相談担当者 (臨床心理士)」、「健康保険組合 (2 件)」、「アウトソーシングも検討中」、「環境安全部」

複数回答は、「(エ)人事、労務または総務部門/(カ)その他 (健康保険組合)」、「(イ)保健師/(ウ)安全衛生委員会または衛生管理者」、「(エ) 人事、労務または総務部門/(オ)労働組合またはその他の従業員グループ」、「(ア)産業医/(エ) 人事、労務または総務部門/(カ)その他 (アウトソーシングも検討中)」



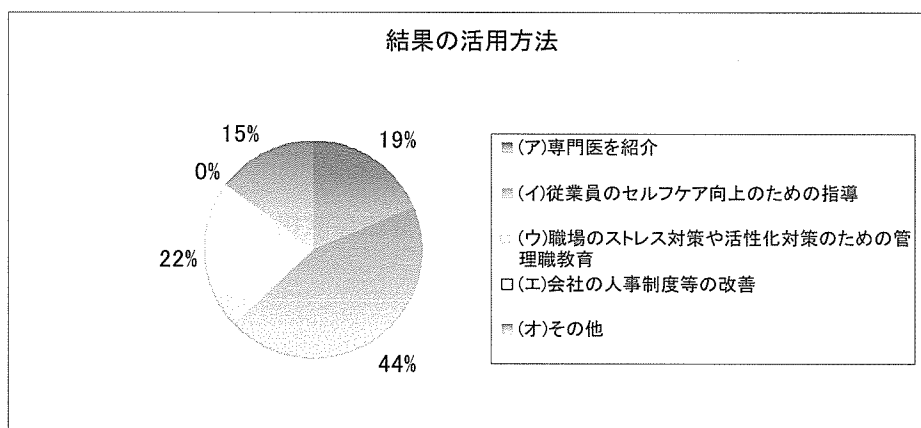
有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答 (1 件)

- (ア) 定期健康診断時に併せて (9 件)
- (イ) 定期健康診断時以外 (5 件)
- (ウ) その他 (4 件)

MTOPの「毎月」、職業性ストレス簡易調査票の「年1回実施するとともに必要に応じて実施」、JMIの「3年周期で職場ごとに分散して」、セルフチェックカードの「社員の自主的チェック」、との回答あり。

複数回答には、「(ア) 定期健康診断時に併せて一各工場、(イ) 定期健康診断時以外一本社」の回答あり

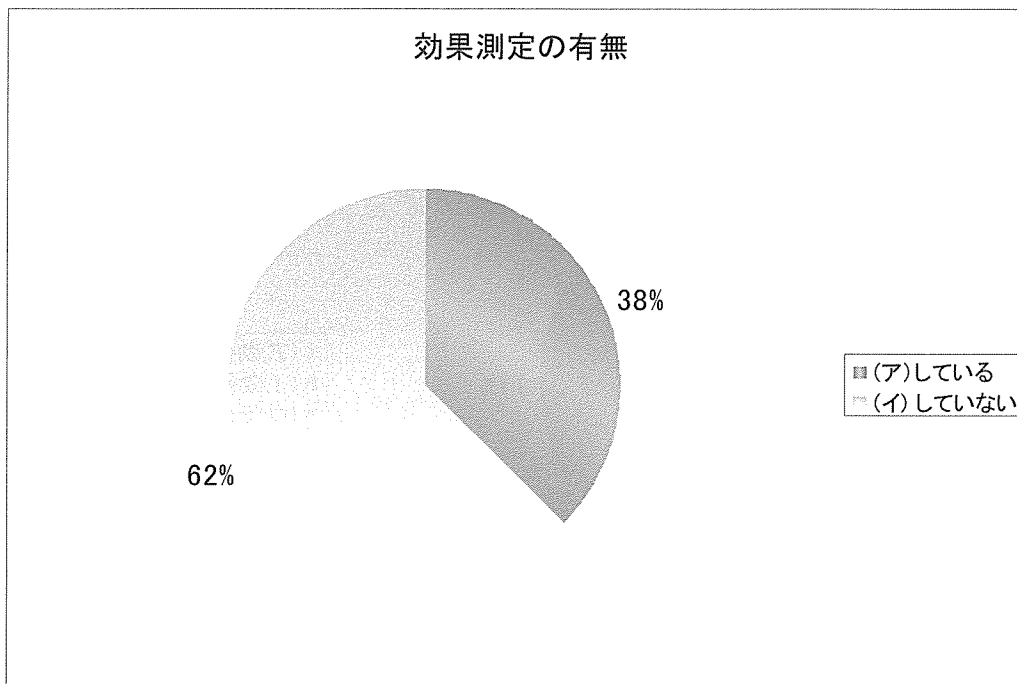


有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

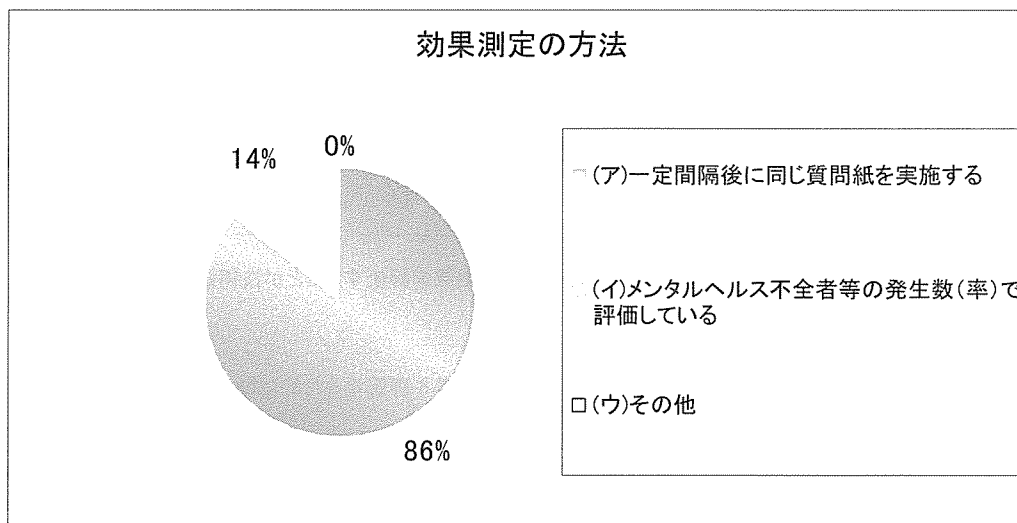
複数回答あり

- (ア) 専門医を紹介 (5 件)
- (イ) 従業員のセルフケア向上のための指導 (12 件)
- (ウ) 職場のストレス対策や活性化対策のための管理職教育 (6 件)
- (エ) 会社の人事制度等の改善 (0 件)
- (オ) その他 (4 件)

その他：「結果は本人以外は見られない。」、「個人のリスク評価、職場のストレス評価と改善、会社の指標」、「必要に応じて本人との面談や専門医の紹介を行う」、「職場のストレス対策、活性化のための所属長」との回答あり。

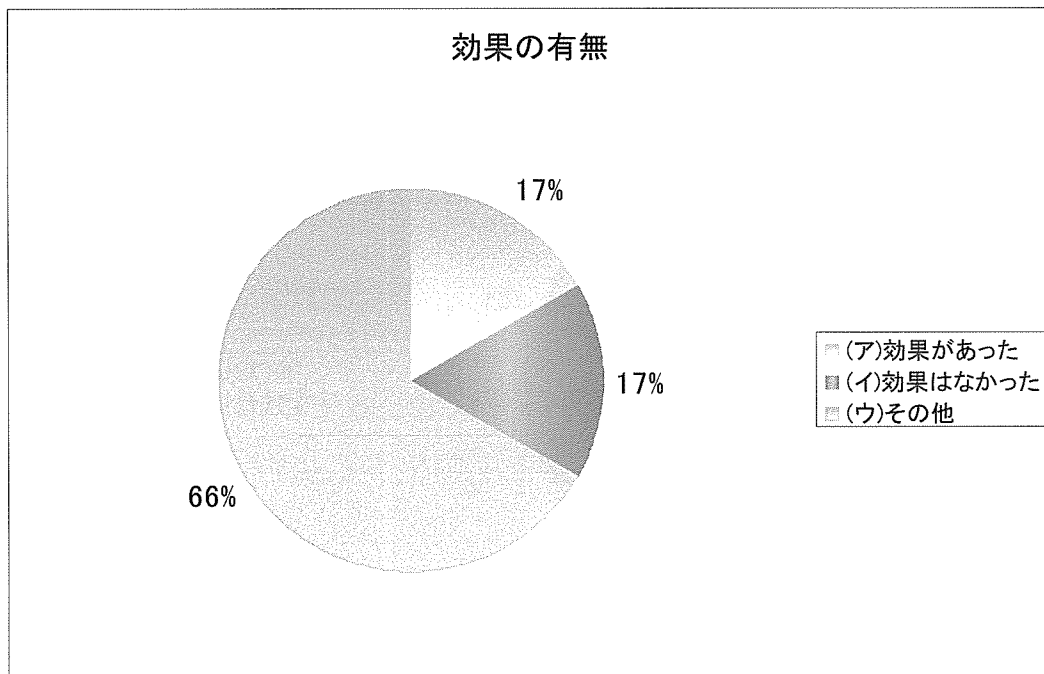


有効回答数 18 社中 16 社 (94.4%)  
 (ア) している(6 件)  
 (イ) していない (10 件)



有効回答数 6 社中 6 社 (100%)  
 (ア) 一定間隔後に同じ質問紙を実施する (6 件)  
 (イ) メンタルヘルス不全者等の発生数 (率) で評価している (1 件)  
 (ウ) その他 (0 件)  
 複数回答あり (1 件) (ア) と (イ)

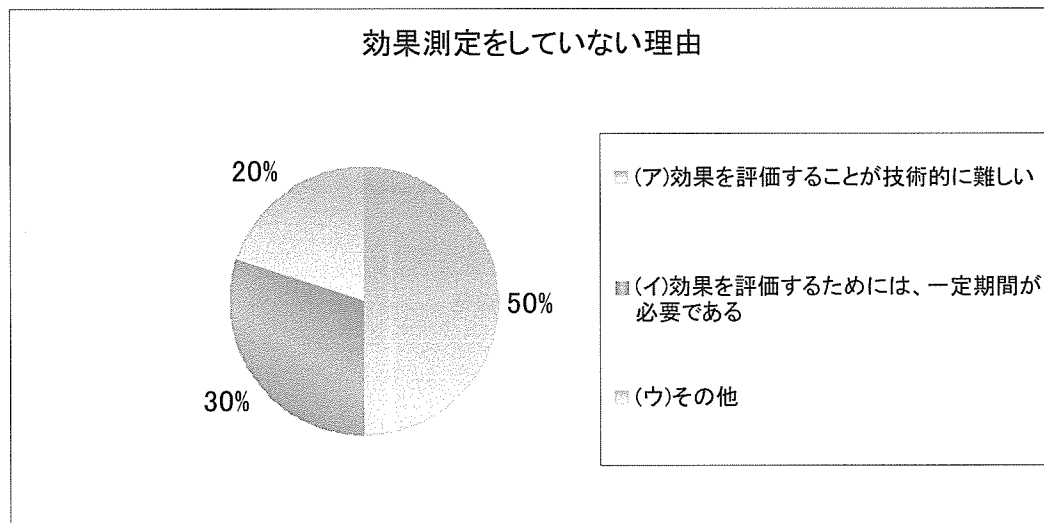




有効回答数 6 社中 6 件 (100%)

- (ア) 効果があった (1 件)
- (イ) 効果がなかった (1 件)
- (ウ) その他 (4 件)

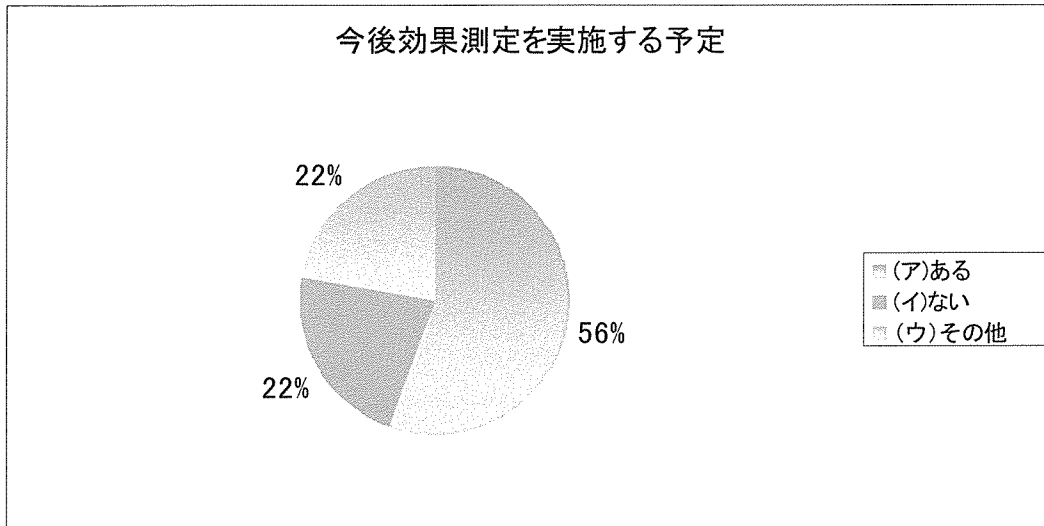
「職場・やり方によって大きく異なる。」、「明確に介入した場合、ストレスの軽減が認められる。」、「分析中」、「目立って効果は見られない。」



有効回答数 10 件中 10 件 (100%)

- (ア) 効果进行评估することが技術的に難しい (5 件)
- (イ) 効果进行评估するためには、一定期間が必要である (3 件)
- (ウ) その他 (2 件)

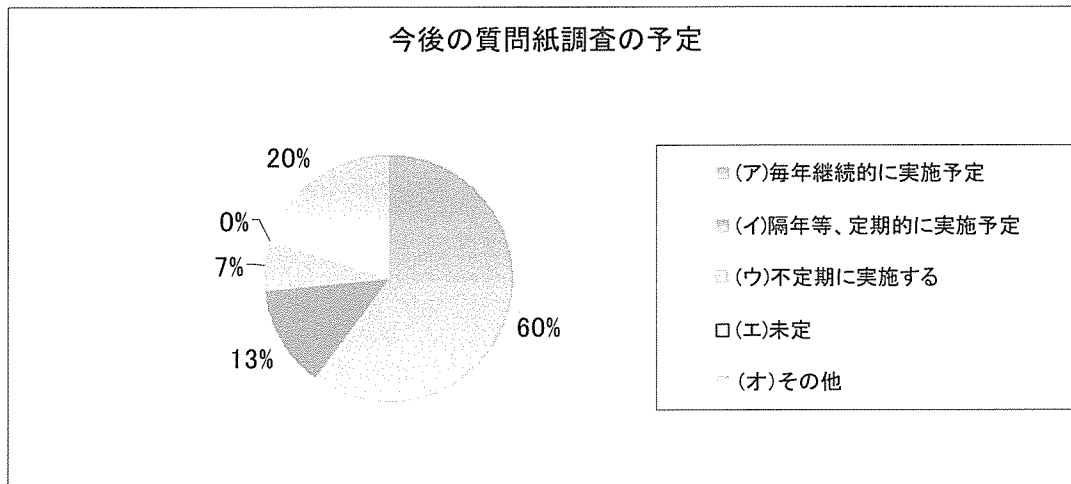
配布カードはセルフチェックカードであるため、効果測定していない



有効回答数 10 件中 9 件 (90%)

- (ア) ある (5 件)
- (イ) ない (2 件)
- (ウ) その他 (2 件)

「EAPシステム導入により効果測定の実施を検討」、「調査は実施しないが、産業医や精神科医との面談件数の増減から傾向をつかめる。」



有効回答数 17 件中 15 件 (94.1%)

- (ア) 毎年継続的に実施予定 (9 件)
- (イ) 隔年等、定期的に実施予定 (2 件)
- (ウ) 不定期に実施する (1 件)
- (エ) 未定 (0 件)
- (オ) その他 (3 件)

「EAPシステムの導入を検討」、「継続」との回答あり

メンタルヘルス質問紙についての意見

- ・ 質問紙の解説があればよいと思う。使用を検討する材料になると思う。

## I. 成果として得られたツール等

職場のメンタルヘルス対策 『ストレス診断など職場のリスクアセスメント実施マニュアル』

## 7. 労働安全衛生マネジメントシステムの 導入・改善支援(H18)

分担研究者 亀田 高志

## 7. 労働安全衛生マネジメントシステムの導入・改善支援(H18)

分担研究者 亀田 高志（産業医科大学産業医実務研修センター講師）

### 研究要旨

本分担研究では過去2年間にわたって開発したツール、産業医等への研修の際に得たノウハウ、モデル文書、分担研究者が中心に行っている産業医科大学での労働安全衛生マネジメントシステム（以下、OSHMS）の経験のまとめとして、大規模事業場へのOSHMSの構築運用と特に健康の要素に関する導入支援を行った。

事業場を地域や業種を分けて5つ選び、安全衛生担当者及び産業医を窓口として、健康の要素に重点を置いた労働安全衛生マネジメントシステム(以下、OSHMS)の導入支援を行った。各産業医を窓口として同意の得られた各事業場に平成18年4月から平成19年1月まで分担研究者と研究協力者が訪問し、OSHMSの導入状況を調査し、協力の得られた該当する産業医等のOSHMS研修についても聴取した。導入を通してモデル文書の提供や文書作成への援助、内部監査への関与を行った。

結果として、1つの事業場ではOSHMSの導入が見送られたが、4つの事業場では既に運用ないし構築が決まっているOSHMSへの健康の要素の導入が実現した。導入支援に関してはすべての事業場で前向きな評価を得た。

健康と安全のバランスの良いOSHMSの実現にあたっては、安全衛生方針の文書の中に健康に関する文言が含まれること、産業医がOSHMSに関する専門的な研究を受け、運用に関与できるレベルの知識があること、産業医がOSHMSの運用において一定の役割を担っていること、産業医が内部監査に関与すること、既存の安全衛生管理体制が確立していることが、モデル文書の提供が有効であったことに加えて確認された。導入支援を通して産業医、安全衛生担当者等のOSHMSに関係する事業場のヒトの要因としての内部資源と、既存の安全衛生管理体制のような経営や経営管理に係る側面も適切なOSHMSの運用には重要であることが明らかになった。

今後は、個々の成功事例において得られた情報を公表や導入支援の展開によって活用することで、事業場単位から企業全体、特定企業から業種・業界、より中小規模の事業場へと展開してゆくことが可能になると考えられた。

研究協力者：

梶木繁之（産業医科大学産業医実務研修センター助手）  
黒木弘明（産業医科大学産業医実務研修センター修練医）  
坂田晃一（住友金属工業株式会社 本社・鹿島製鉄所 産業医）  
小島玲子（古河電気工業株式会社 平塚事業場 産業医）  
道家庚一（広島エルピーダメモリ株式会社 産業医）  
永田智久（ファイザー株式会社 名古屋工場 中央研究所 産業医）  
下久保奈々（シチズン時計株式会社 東京事業所 産業医）  
田中久巳彦（産業医科大学産業医実務研修センター修練医）  
森本英樹（産業医科大学産業医実務研修センター修練医）  
國木康久（産業医科大学産業医実務研修センター修練医）  
染村宏法（産業医科大学産業医実務研修センター修練医）

## A. 目的

本研究班を通しての大きな目的としては“健康と安全のバランスの良い労働安全衛生マネジメントシステム”の構築・導入・運用とその国内企業全般への展開である。<sup>1</sup>平成16年及び17年に行った本研究班による研究、調査の結果、健康の要素を重視したモデル文書の開発と公表、産業医の機能の強化のための労働安全衛生マネジメントシステム（以下、OSHMS）研修がそのために重要であることを確認してきた。<sup>2</sup>

それに従って、平成16年度より産業医科大学で構築・運用しているILO OSH2001に準拠した<sup>3,4</sup> OSHMS文書をもとにモデル文書を作成し、平成18年2月にCD-ROMで公表・配布を行った。また、産業医等へは、日本医師会認定産業医研修、日本産業衛生学会産業医プロフェッショナルコース、産業医科大学産業医実務研修センター産業保健コアカリキュラム、産業医科大学産業医実務研修センター短期研修カリキュラム、産業医学基本講座等において、モデル文書を活用しながら、健康の要素をOSHMSに取り込むことの重要性を理解した専門家育成のための研修を行ってきた。

それらの取り組みを通して、健康と安全のバランスの良いOSHMSの展開には、より細かな事業場の実際のOSHMSの構築・運用への具体的で直接的な支援が必要であるという問題認識を持つに至った。同様の要望は上記の研修受講者よりも多数寄せられてきた。過去2年間に得られた結果をより一般化してゆくためには、実際の導入の支援を行って、課題を整理してゆく必要があるとの結論に至った。

事業場規模は労働安全衛生法によって、産業医や衛生管理者の選任等から、1000人を境として大規模事業場とそれ以外に分類される。既存の安全衛生管理体制が確立していて、産業医が専属であることと、OSHMSの導入が促進されやすいと考えられる大規模事業場

に焦点をあて、実際の導入支援を実施・試行することとした。

導入支援において、展開される OSHMS に健康の要素を組み込むにあたって、実際の事業場内の運用を聞き取り記述することを通して課題の抽出と整理をすることと、開発されたモデル文書の有効性の検証を行うことを目的とした。

## B. 方法

### 1. 対象

地域、業種、OSHMS への健康の要素の取り込み状況が異なる 5 社から主要な事業場をひとつずつ選定し、以下のような手順で、情報収集と導入の実際の支援を行った。

### 2. 手順

- ① 各事業場の産業医および安全衛生担当者に対して開発したモデル文書を提供した上で、分担研究者と研究協力者が事業場ごとに 2 名を基本として、訪問によるヒアリングと電話・Eメールによる情報収集を実施した。
- ② 収集した情報の項目は以下の通りである。
  - (1) 企業の属性
  - (2) OSHMS 導入規格・認証
  - (3) OSHMS 導入の経緯
  - (4) OSHMS 導入前後の安全衛生管理体制と産業保健活動
  - (5) OSHMS 運用における産業医の役割と機能
  - (6) 運用している健康の要素と提供したモデル文書の活用状況
  - (7) 導入・展開の過程と進捗に応じた課題
  - (8) モデル文書の活用状況

### 3. 要望への対応

- ① 導入を通して各事業場からいくつかの要望が出され、それらを記述すると共にそれに応える形で下記の支援を行った。
  - (1) OSHMS 導入に関する全般的なコンサルティング
  - (2) OSHMS における内部監査への参加・支援
- ② 事業場に関する配慮としては、OSHMS の中で取り扱うハザードやリスク、運営体制や組織図等の情報が導入支援を通して明らかになるため、希望に応じて分担研究者の所属する産業医科大学との守秘義務に関する覚書を結んだ場合もあった。

### 4. 実際のツールや運用の実際の公表

- ① 先進的に健康の要素に取り組んでいる事例としては、分担研究者と研究協力者の一部で関与している産業医科大学でも平成 16 年度から OSHMS を構築・運用している。この文書体系を公開・紹介も行った。

## C. 結果

1. 以下にまとめを次ページに表にして示す。なお、事業場側の今回の介入に関する情報守秘に配慮し、表の事業場の番号は5つの事業場を示している。
2. 表の内容に加えて、更に、今後のに向けた課題等を以下に要約する。
  - ① 運用されていないしは運用が開始される OSHMS に新たに健康の要素を組み込むことは可能であったと考える。その要因として以下のものが考えられる。
    - (1) 産業医が OSHMS で一定の機能を果たすこと
    - (2) モデル文書の事業場に対応した形への改訂
    - (3) OSHMS 方針の中に健康の文言が組み込まれること
    - (4) コンサルティングが実際に行われること
    - (5) 内部監査への健康の要素の専門家（産業医・外部認証機関）の参加
  - ② 健康の要素を含んだ OSHMS を実現するための課題として以下のものが挙げられる。
    - (1) 経営層を含む事業場とのコミュニケーション
    - (2) モデル文書の改訂
    - (3) 一般化（より広い範囲の企業への展開）に向けた活動
  - ③ 開発したモデル文書の有効性の検証
    - (1) 提供したモデル文書を基本とした文書改訂が健康の要素が実際の導入に活用された事実から、モデル文書は有効であると考えられた。また有効であったとの直接的な印象を該当事業場の担当者と産業医よりも聴取できた。
3. 産業医科大学における OSHMS 関連文書の公開
  - ① 産業医科大学で平成 16 年度から構築運用している OSHMS 関連文書を学内の承認プロセスを経て、平成 19 年 1 月に産業医科大学の持つインターネットホームページの一部として公開を行った。公開した内容は産業保健専門家の登録があるメーリングリストを通じて、ないし、本研究班の発表会において、広く、伝達する努力を行った。



【表】導入支援研究・調査結果のまとめ

事業場番号	1	2	3	4	5
業種	製造業	製薬業	半導体製造	鉄鋼業	精密機器製造
従業員規模	1100名	1300名	2700名	3000名	1500名
資本	内資	外資	内資	内資	内資
導入の背景	事業場毎で自主的導入	米国本社の要求	顧客の要求	本社からの要求	全社的に自主的導入
OSHMSの導入状況	導入済み	導入済み	導入済み	導入済み	未実施
ISO14001の導入	導入済み	導入済み	導入済み	導入済み	導入済み
方針における健康の文言	○	○	○	○	-(策定中)
選択したOSHMSの規格	JISHA方式(取得予定)	OHSAS18001	OHSAS18001(取得予定)	JISHA方式	未定
OSHMSのグローバル展開	-	○	-	-	-
OSHMSの今後の課題	全社への展開	ダブルスタンダード	継続的な運用	健康要素の運用の遅れ	OSHMS構築運用中止
既存の安全衛生管理体制	確立	確立	確立	確立	一部変更中
運用中ないし運用予定の健康の要素					
健康診断	○	○†	○‡	○†	-
復職支援(メンタルを含む)	○‡	-	○‡	○†	-
過重労働	○	○‡	○‡	○†	-
血液病原体対策	-	○	-	-	-
救急箱管理	○	○	-	-	-
化学物質のRA	○	-	-	-	-
‡ 産業医大モデル文書を活用し導入済み、† 産業医大モデル文書を活用し導入予定					
産業医の機能とスキル					
OSHMS研修の受講歴	○	○	○	○	○
OSHMSで果たす役割	○	○	○	○	△
ライン管理下での機能	-	-	○	○	-
内部監査への参加	○	○	○	-	-
OSHMSへの健康の要素の導入とコンサルティング結果					
導入結果	○	○	○	-	-
コンサルティング	○	○	○	△	△

## D. 考察

本研究で健康と安全のバランスの良い OSHMS を導入の実現するにあたって、これまで示唆されてきた課題に加えて、経営層への説明を含む事業場内でコミュニケーションの問題があることが推測された。これは健康の要素を含んだ OSHMS の実現のための要因として、OSHMS の構築運用の上で最も大切な経営層の方針文書の中に“健康”に関する文言が含まれる必要性と関連している。

OSHMS 方針は担当者レベルではなく、あくまでも意思決定を行う経営層により実施されるものである。そのために健康の要素を実現するには、経営層に対して健康の要素の専門家である産業医の説明等を経て、賛同を得ることが不可欠である。また OSHMS の運用および準備の過程にあたっては、事業場内スタッフの OSHMS そのものの理解も必要である。このことより健康の要素を含んだ OSHMS の実現にかかる産業医の事業場内でのコミュニケーションも重要である。

健康要素を含む OSHMS の導入自体に対する課題を踏まえると産業医、事業場担当者等の内部資源として、OSHMS に関わる「ヒトに係る側面」も重要であることが分かる。今回、実態調査からはじまった OSHMS の導入支援について、今回ごく限られた事業場での経験をより多くの企業に展開して行く際には、以下のような課題や努力が必要であると考えられる。

1. OSHMS に対する専門性を研鑽する研修機会の提供と定着化
2. 企業の OSHMS 導入に対する環境整備
3. OSHMS に健康の要素を組み込むこととその重要性の啓発
4. 開発した OSHMS モデル文書の継続的な改善と普及
5. OSHMS に健康の要素を導入する場合の全体的なコンサルティング機関の存在

更に今回得られたツールや導入支援のノウハウを更に広く企業全般に広げてゆくためには、今後展開する道筋としては次の3つがあると考えられる。

1. 事業場単位から企業全体への展開

特定の優れた人材や環境の整った安全衛生・産業保健活動をリードする事業場から本社や他の事業場へと展開してゆくケース

2. 業種・業界への展開

特定の優れた人材と環境、経営層の理解をもつ企業から同業他社へと展開してゆくケース

3. 大規模事業場から中小規模事業場への展開

今回得られた知見はそのまま中小企業に展開はできないと考えられるが、今後も同様の知見が蓄積されてゆくことで、安全衛生や産業保健上の課題が多いとされる中小規模事業場に展開が広がってゆく必要がある。

今回の導入支援の結論としては、健康の要素を OSHMS に適切に組み込むにあたっては、健康の専門家としての産業医が研鑽の上、支援を受けることで質的向上を果たすことが必要である。更に運用する事業場に対しては継続的な啓発、環境整備が引き続き必要である。それらの事例の蓄積と公表、経験の共有が、今後の OSHMS とその中での健康の要素の展開に必要であると考えられた。

#### E. 参考文献

1. 森昇爾. マネジメントシステムによる産業保健活動. 東京：労働調査会，2003
2. 亀田高志. 労働安全衛生マネジメントシステムにおける労働衛生・健康管理プログラムの位置づけに関する現状と今後のあり方. 安全衛生コンサルタント. P64-P70、2005年10月
3. ILO の労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン，中央労働災害防止協会，2001年12月
4. 小木和孝・原邦夫，ILO 産業安全保健マネジメントシステムガイドライン，2005年2月

#### F. 成果

1. 第80回日本産業衛生学会における発表予定（平成19年4月25日）
  - ① 登録番号：10165（発表形式：口頭発表）
  - ② テーマ：労働安全衛生マネジメントシステムに対する健康の要素の導入の試み (TRIAL TO INSTALL HEALTH ASPECTS IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM)
  - ③ 発表予定者：黒木弘明ら（産業医科大学産業医実務研修センター）

## 8. 教育プログラムの開発・評価ツールの 作成・モデル文書体系作成

主任研究者 森 晃爾