

## 分担研究報告書

### 産業保健師等の継続教育に関する研究

研究分担者 五十嵐千代・三好智美  
研究代表者 荒木田美香子

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)  
(産業保健分野のポピュレーションアプローチ推進手法の開発と産業保健  
師等の継続教育に関する研究)

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)  
(産業保健分野のポピュレーションアプローチ推進手法の開発と  
産業保健師等の継続教育に関する研究)  
分担研究報告書

## 産業保健師等の継続教育に関する研究

研究分担者 五十嵐千代 東京工科大学医療保健学部  
研究分担者 三好 智美 東京工科大学医療保健学部  
研究代表者 荒木田美香子 国際医療福祉大学小田原保健医療学部

研究要旨:本研究の目的は、健康・安全なバリアフリー職場の創造を実現するために、労働者の実態(高齢労働者増加等)に合わせた、職場ぐるみの対策(ポピュレーションアプローチ、以下 PA)を効果的に実践できる有能な産業保健師等を育成するためのキャリアラダーを開発することである。今年度は、産業保健師等のキャリアラダー(案)を作成することとした。先行文献の文献検討を行い、産業保健師等のキャリアラダー(案)を作成し、産業保健(看護)の有識者・先駆的实践者にグループインタビューを行い、キャリアラダー(案)の修正を行った。今後は、修正したキャリアラダー(案)を使用して、新人および経験5年目の産業保健師に教育を行い、その効果を評価し、再度キャリアラダー(案)を修正し、最終(案)を作成する予定である。

### A. 目的

近年、60歳以上の高年齢労働者の数は、急激に増加している。平成13年から平成22年の10年間では、476万人から754万人と60%近く増加している<sup>1)</sup>。また、労働災害に占める60歳以上の割合も増加している<sup>2)</sup>。高齢労働者は、視覚、平衡機能の衰えにも関わらず、自己の健康や体力への過信が労働災害の一因といわれている。60歳以上の高年齢労働者は、労働災害発生率も高く、今後、高年齢労働者のさらなる増加が予想されるため、職場環境づくりや健康づくりと共に、労働者自身が加齢に伴う心身の変化を意識化する場が必要である<sup>3)</sup>。よって、健康・

安全なバリアフリー職場の創造は喫緊の課題であり、特定のリスクをもった人への対応(ハイリスクアプローチ)だけでなく労働者の健康確保に向けた職場ぐるみの対策(ポピュレーションアプローチ、以下 PA と略す)が必要である。その実現にあたっては、PAを実践できる産業保健師等の人材育成が必要である。

現在、産業保健看護職への教育は、日本産業衛生学会看護部会開催の産業保健経験2年以上への教育と、日本看護協会開催の経験10年以上への教育のみである。その結果、PAの質の保障は、個々の産業保健師等の能力に任せられているのが現状である。質の高いPAを実践するためには、新任期からの系統的な教育が必要で

あり、そのためには、自己学習の目標ともなる各時期のキャリアラダーの作成が求められる。よって、系統的かつ段階的な教育プログラムの構築するためにも、産業保健師等のキャリアラダーを開発することは意義があり、労働者の健康管理への貢献も期待できる。

そこで、本研究の目的は、健康・安全なバリアフリー職場の創造を実現するために、労働者の実態（高齢労働者増加等）に合わせた、職場ぐるみの対策（PA）を効果的に実践できる有能な産業保健師等を育成するためのキャリアラダー（案）を開発することとした。

## B. 方法

文献<sup>6)~9)</sup>の検討により、看護職（行政保健師、助産師、看護師も含む）のキャリアラダーについて文献検討を行い、それをもとに産業保健師等のキャリアラダー（案）を作成する。産業保健分野の有識者にグループインタビューを行い、作成したキャリアラダー（案）についての意見を聴取後、キャリアラダー（案）について検討、修正を行う。

キャリアラダーとは、当該組織の人的資源管理ならびに総合的な人材開発を目的とした個人支援システムであると定義した。

## 倫理的配慮

グループインタビューは、研究者の所属、研究目的と意義、研究方法、研究協力の同意を得る方法、対象者個人の人権擁護（匿名性等）研究に協力しない場合でも不利益は得ないこと、協力の撤回はいつでもできること、データの管理方法

（鍵のかかる場所への保管・パソコンはロックをかける等）について口頭と文書で説明し、同意を得た上で実施した。国際医療福祉大学の倫理委員会の承認を得た。

## C. 結果

キャリアラダーの項目は、新人保健師の到達目標<sup>6)</sup>の「専門職としての能力・」を産業保健での労働衛生5管理の分野<sup>10)</sup>とし、「組織人としての能力」、「自己管理・自己啓発に関する能力」とした。経験年数別では、新人期（新任期～5年未満）、マスター（一人前）（5年以上10年未満）、リーダー（10年以上15年未満）、エキスパート（15年以上）とした。

グループインタビュー対象者は先駆的活動をしている産業保健師7名で、所属は大学研究者1名、大企業での管理職4名、大学保健センター1名、外部労働衛生機関1名だった。いずれも、産業保健分野の経験は20年以上の者であった。インタビューは、「産業保健師キャリアラダーイメージ図」「キャリアラダー（案）」を提示して実施した。インタビュー内容は同意を得た上で録音を行った。インタビュー時間は約2時間だった。

その後、インタビュー結果を研究班メンバーに報告し、意見を聴取した。

### 1) グループインタビュー結果

「産業保健師キャリアラダーイメージ図」（図1）

・キャリアラダーについては、全員賛

成であった

・新任期が1年～4年、5年ぐらいで概ねの業務について自立して遂行することができる。10年位で職場や地域でのリーダー的役割を果たせるようになる。10年目には、どのような所属にいても、労働衛生5管理を十分に展開できる能力と、包括的な視点で管理ができるベーシックマネジメントを経る。

・その後、マネジメントかスペシャリストに分かれていく。事業場所属の産業保健師は事業場内での管理者としてのマネジメントコースから、15年以上で経営層などと連携したりできるようになるなどのエキスパートとしている。

・ベーシックマネジメントから、たとえば、外部専門機関の産業保健師などは保健指導や健康教育など、労働衛生5管理の一部であるが卓越した保健師としての知識や技術を発揮していく者は、スペシャリストコースに進んでいく。ここには、労働衛生コンサルタントを取得していく者も含まれる。労働衛生コンサルタントはあくまでも、保健師としての看護を特徴とした労働衛生コンサルタントをさす。

・産業保健師のキャリアラダーの10年目には、労働衛生コンサルタントが取得できる能力を備えていること、公益社団法人日本看護協会での中堅期リーダー研修会に参加できる能力を備えていることを設定としている。

・グループインタビューでの事業場所属の産業保健師や、大学研究者からは、10年目の労働衛生コンサルタントの取得は、能力を担保するひとつの資格であるが、産業保健師のキャリアラダーに必須のものではないという意見が多かった。つまり産業保健師は、衛生管理者的な管理業務だけでなく看護能力を発揮することから、労働衛生コンサルタントは外部労働衛生機関所属の保健師のように、必要に応じて取得する資格であるべきとの意見が多く寄せられた。

「キャリアラダー(案)」について

・キャリアラダーの項目を労働衛生5管理にしていることは、全員賛成であった。

・キャリアを積み重ねる土台として、保健師としてのあるべき姿や保健師のコアコンピテンシーや企業の中での産業保健師としての立ち位置、役割を理解していないと、その後のキャリアが積みあがらない。狭い仕事しかできず、創造的かつ発展的な仕事ができないことから、マネジメントレベルにいけない。

・総括管理の緊急事態への対応には健康危機管理という言葉を入れる。

・予算管理は事業場の保健指導計画の施策・立案とする。

・健康管理に「特別な配慮が必要な障害をもつ人への支援」

・健康管理に救命救急対応を入れる。

・健康管理に、国の施策と連動したへ

ルスプロモーションを入れる。

- ・健康管理に有害業務に関する知識・技術をいれる。

- ・作業管理には、作業方法、労務、働き方が入る。

- ・自己研鑽はスタッフディベロップメントとし、専門職業人としてのビジネスマナーやビジネススキルが必要。合意形成していけるコミュニケーションスキルなども必要となる。

- ・1年目には、保健指導、標準的な保健指導、基本的な救命救急は自立してできるとする。

- ・5年目になると、産業保健師としての位置付けをしっかりと持ちながら、関係者や関係機関との連携や巻き込みをしながら、問題解決できる能力が基本となる。

- ・労働の多様性への対応、ダイバーシティという概念をいれたい。

- ・倫理のリーダー期には管理者としての倫理観というように深まっていく。

## 2) 研究班によるディスカッション

- ・健康管理の休職、復職支援などに両立支援をいれる

- ・健康管理の事後措置などに医療機関との連携を入れる。

- ・平成23年2月厚生労働省からだされた新人看護職研修ガイドライン～保健師編～の新人保健師の到達目標とキャリアラダーの1年目との整合性をはかる。また、保健師活動実践能力の構造にある「専門職としての能力」「組織人としての能

力」「自己管理・自己啓発に関する能力」という言葉を使用する。

- ・メンタルヘルス対策については、1年目ストレスチェックとその対応ができるとする。

- ・ヘルスプロモーションの中に THP の概念を入れる。

- ・外部資源の活用や地域職域連携の考え方をいれる。

- ・有害業務の対応を入れる。

- ・1年目には第1種衛生管理者の役割が果たせるようにする。

以上のような意見がだされ、原案のキャリアラダー案を修正し、産業保健師のキャリアラダーを作成した(表1)。

## D. 考察

産業保健師のキャリアラダー構築については、先駆的な活動をおこなっている産業保健師や研究班の産業保健師から様々な視点から意見がだされた。産業保健師のキャリアラダーの基本的な方は平成23年2月に厚生労働省からだされた「新人看護員研修ガイドライン～保健師編～」にあるように、「専門職としての能力」「組織人としての能力」「自己管理・自己啓発に関する能力」に分けられる。「専門職としての能力」は労働衛生5管理がベースとなる。しかし、保健師の場合、衛生管理的な管理能力に看護の能力が加わることから、常に、個人と集団・組織を連動して考えていく視点は必須と

なる。また、キャリアラダーが上位レベルになればなるほど、その能力はさらに包括的になり深化していく。さらに、産業保健師の場合の「組織人としての能力」は特に重要な能力で、事業場所属の場合は自分が置かれている立ち位置と企業人としてのバランス感覚が問われ、健康保健組合や外部専門機関所属の保健師の場合、自分が所属する機関での立ち位置に加え、健康支援の対象となる事業場の組織のあり方や関わりの中から、組織人としての能力を有さなければならないことに産業保健分野ならではの保健師としての特徴があるといえる。

平成 26 年度は、実際に産業保健師に研修をおこない、産業保健師のキャリアラダーについて精査し完成に導きたい。

## F. 引用・参考文献

- 1) 総務省：「労働力調査」平成 25 年。
- 2) 厚生労働省：「労働安全衛生基本調査」平成 22 年。
- 3) 厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課：第 12 次労働災害防止計画、厚生労働省、平成 25 年
- 4) 佐伯和子：平成 19 年度厚生労働科学研究報告書「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」
- 5) 厚生労働省；「新人看護職研修ガイドライン」平成 23 年
- 6) 厚生労働省；「新人看護職研修ガイドライン～保健師編～」平成 23 年
- 7) 日本看護協会；「新卒助産師研修ガイド」平成 24 年

8) 日本看護協会；「平成 26 年度日本看護協会教育計画」協会ニュース、2013.12.15

9) 荒木田美香子：産業保健師におけるキャリア開発の方向性、

10) 五十嵐千代：産業看護活動，第 2 版最新地域看護学，p42、日本看護協会出版会，2010.

## G. 研究発表

平成 25 年度は該当なし

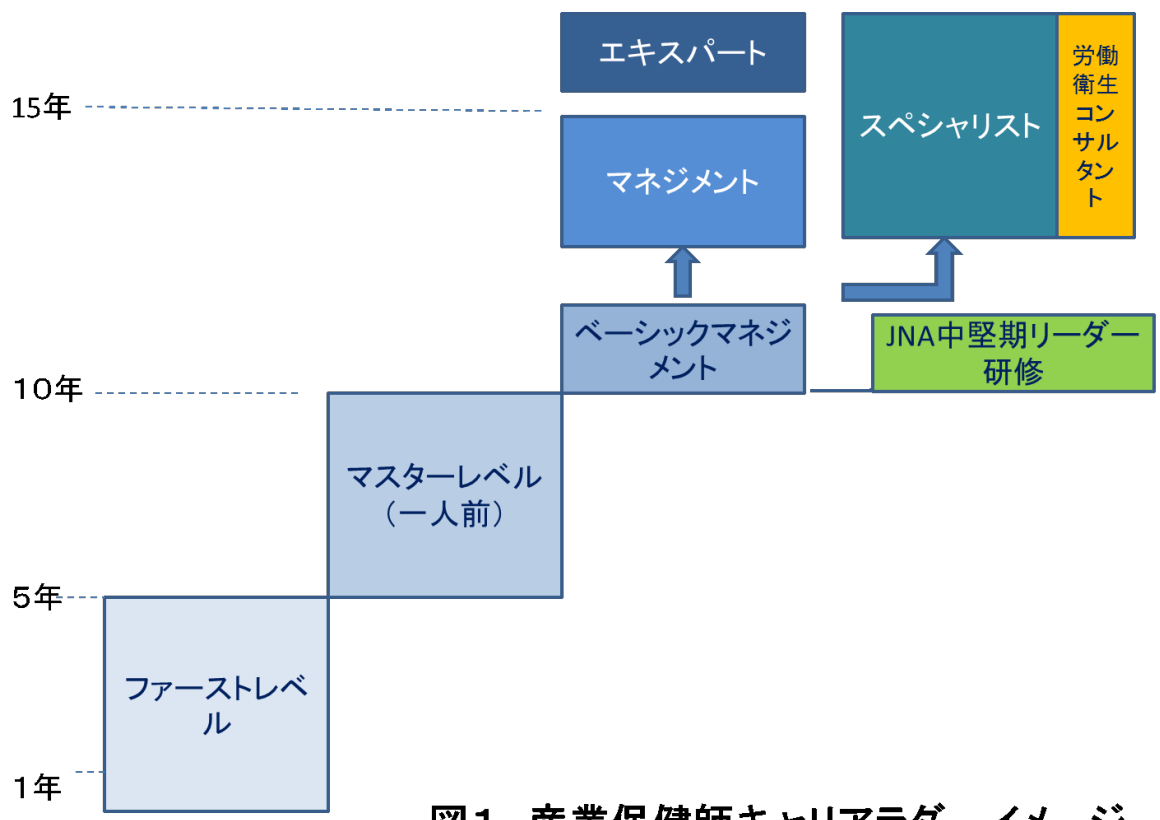


図1. 産業保健師キャリアラダーイメージ

表1-1. 産業保健師のキャリアラダー(案)

		専門職としての能力							
		総括管理							
項目		職場 アセスメント	体制整備、 運 営	緊急事態への対 応	職場巡視(リスク アセスメント)	適正配置	保健事業計画の 施策の立案	情報管理	組織へヘルスポリ シーへの参画(C SRへの貢献)
ファーストレベル (新任期) (4年)	初心者(1年目)	身体的、精神的、 社会的・社会文化的、 環境的側面から 客観的・主観的情 報を収集し、事業 場の健康のアセ スメントができ る。	委員として安全衛 生委員会に参加 し、他部門と連携 できる。	健康危機管理マ ニュアルに従い、 初期の救急対応 ができる。	職場巡視を行い、 職場の健康課題 を明らかにするこ とができる。	適正配置につい て、配慮すべき事 項について説明で き、必要な支援 について指導のも と、計画できる。	保健事業計画の 施策について、予 算管理の必要性 について説明でき る。	業務上知り得た 個人情報の管理 ができ、指導のも と、自身の産業保 健活動に関する 情報管理が行え る。	健康に関する方 針と、健全な安全 衛生体制のため に、経営層などに 提案することが必 要であることを理 解している。
	新人	身体的、精神的、 社会的・社会文化的、 環境的側面から 客観的・主観的情 報を収集し、事業 場の健康のアセ スメントができ、健 康課題に気づくこ とができる。	・安全衛生委員会 の委員としてその 運営に参画し、積 極的に発言するこ とができる。 ・組織内の他部門 との連携が行え る。	健康危機管理マ ニュアルに従い、 初期の救急対応 ができる。	職場巡視を行い、 職場の健康課題 を明らかにするこ とができる。	指導のもと、適正 配置における支 援および配置後 の適応状況等に 関する支援ができ る	指導のもと、自身 の保健事業計画 の施策の立案に 対し、予算の計画 立案、実行、評価 が行える。	業務上知り得た 個人情報の管理 ができ、指導のも と、自身の産業保 健活動に関する 情報管理が行え る。	健康に関する方 針と、健全な安全 衛生体制のため に、経営層などに 提案することが必 要であることを理 解し、自分がおか れている事業場 の状況について 説明することがで きる。
マスタイレベル (人前) (5年)	(一)	身体的、精神的、 社会的・社会文化的、 環境的側面から 客観的・主観的情 報を収集し、事業 場の健康のアセ スメントができ、健 康課題を抽出でき る。	・安全衛生委員会 の委員としてその 運営に参画し、積 極的に発言するこ とができる。 ・事業場内の他部 門との連携が行 える。	・健康危機管理マ ニュアルを理解 し、行動できる。	職場巡視を行い、 職場の健康課題 を明らかにし、優 先順位をつけるこ とができる。	適正配置におけ る支援および配 置後の適応状況 等に関する支援 ができる。	自身の保健事業 計画の施策に関 する予算管理が 行える。	業務上知り得た 個人情報の管理 ができ、自身の産 業保健活動に関 する情報管理が 行える。	健康に関する方 針と、健全な安全 衛生体制のため に、経営層などに 提案することが必 要であることを理 解し、自分がおか れている事業場 の状況についてア セスメントするこ とができる。
リーダー (10年)	(二)	身体的、精神的、 社会的・社会文化的、 環境的側面から 客観的・主観的情 報を収集し、事業 場の健康のアセ スメントができ、多 角的に健康課題 を抽出でき、優先 順位をつけること ができる。	・安全衛生委員会 の委員としてその 運営に参画し、積 極的に発言するこ とができる。 ・事業場内外の他 部門との連携が 行える。	健康危機発生時 に事業場内の有 効な指示系統を 把握し、情報の把 握と報告を行い、 部下に適切な指 示が出せる。	職場巡視を行い、 事業場の複合的 な健康課題を明ら かにすることがで きる。	困難事例の適正 配置における支 援および配置後 の適応状況等に 関する支援ができ る。	自身が所属する 組織の予算計画 を立案し、その管 理が行える。	自身が所属する 組織の情報を管 理することができる。	・健康に関する方 針と、健全な安全 衛生体制のため に、経営層などに 提案することが必 要であることを理 解し、自分がおか れている事業場 の状況についてア セスメントし、問題 解決の方法がわか っている。
エキスパート (15年)	(三)	身体的、精神的、 社会的・社会文化的、 環境的側面から 客観的・主観的情 報を収集し、事業 場の健康のアセ スメントができ、多 角的に健康課題 を抽出でき、優先 順位をつけること ができる。	・安全衛生委員会 の整備運営に参 画することができる。 ・事業場内外の他 部門と円滑に連 携するための体 制を整えることが できる。	・健康危機発生時 に関係機関との 連携をとり情報を 適切に処理し、的 確かつ迅速な指 示が出せる。 ・健康危機管理マ ニュアル作成に参 画する。	スタッフの職場巡 視を支援し、必要 時、健康課題の 明確化およびそ の解決について スーパーバイズが 行える。	・適正配置におけ る看護職の活動 の支援および配 置後の適応状況 等についてスー パーバイズでき る。 ・適正配置に関す るマニュアル作成 に参画する。	事業場全体の予 算管理を把握し、 年間計画の立案 および管理が行 え、また必要時、 予算獲得のため の活動が行える。	業務上知り得た 個人情報の管理 ができ、事業場全 体の情報管理に ついて把握し、必 要時管理体制の 刷新ができる。	健康に関する方 針と、健全な安全 衛生体制のため に、自分がおかれ ている事業場の 状況についてアセ スメントでき、問題 解決の方法がわか っており、経営 層等に提言でき る。



表1-2. 産業保健師のキャリアラダー(案)続き

		専門職としての能力											
		健康管理											
項目		健康管理業務の企画・運営・評価	健康診断	事後措置	有害業務への対応	休職・復職への対応	特別な配慮を必要とする人への支援	海外派遣労働者の健康管理	過重労働対策	メンタルヘルス対策	感染症、食中毒対策	健康教育	ヘルスプロモーション・健康づくり
ファーストレベル(新任期) (1~4年)	初心者1年目	健康管理マニュアルに従い、職場に必要な健康管理業務を実践できる。	事業場の職業性疾患などについて理解し、必要な一般健康診断、特殊健康診断等の健康診断を行うことができる。	健康診断の結果について把握し、一般的な健康課題に対する事後指導(対個人)である狭義の保健指導が行える。	事業場内の有害業務について説明でき、それに従事する者に対し、特殊健康診断やその職場の安全衛生の評価ができる。	指導のもと、休職、復職への対応ができる。	特定疾患を有する者、障害者や、高齢労働者など、特別な配慮を有する個人に対し、どう両立支援すればよいのか説明できる。	事業場の海外派遣労働者の健康管理の支援方法を理解し、標準的な対応できる。	事業場の過重労働対策について理解し、標準的な対応できる。	事業場のメンタルヘルス対策について理解し、個人・集団に対して標準的な対応できる。	事業場の感染症、食中毒対策について理解し、標準的な対応できる。	指導のもと、標準的な健康教育を企画し、実施、評価できる	国が進める健康づくり施策や地域職域連携など説明ができ、事業場内の健康情報を分析しながら、アセスメントできる
	新人	事業場の健康管理上の問題や課題を明らかにすることができる。	標準的な一般健康診断、特殊健康診断の実施画・実施・評価ができる。	健康診断の結果について把握し、一定の健康課題に対する事後指導(対個人)である狭義の保健指導が行える。	事業場内の有害業務について説明でき、それに従事する者に対し、特殊健康診断やその職場の安全衛生の評価と改善策の提案ができる	医療機関と連携をはかりながら、休職、復職への対応ができる。	特定疾患を有する者、障害者や、高齢労働者など、特別な配慮を有する個人に対し、指導のものを両立支援できる。	海外派遣労働者の健康管理ができる。	指導のもと、過重労働の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	指導のもと、メンタルヘルス対策の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	指導のもと、感染症、食中毒対策の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	標準的な健康教育を企画し、実施、評価できる	国が進める健康づくり施策や地域職域連携など説明ができ、事業場内の健康情報を分析しながら、アセスメントできる
	(1人前) (5年)	事業場の健康管理上の問題を明らかにし、必要な指導等が行える。	一般健康診断、特殊健康診断等の企画、計画、実施、評価ができる。	健康診断の結果について把握し、健康課題に対する事後指導(対個人)である狭義の保健指導が行える。 一定の健康課題に対する事後指導(対組織)が行える	事業場内外のさまざまな有害業務に関する知識を有し、従事する者に対し特殊健康診断やその職場の安全衛生の評価と改善策の提案ができる。有害業務に関連する体制やシステムなどを構築したり、変更できる	医療機関や他部門と連携し、休職、復職への対応ができる。	特定疾患を有する者、障害者や、高齢労働者など、特別な配慮を有する個人に対し両立支援できる。	他部門と連携し、海外派遣労働者の健康管理ができる。	過重労働の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	メンタルヘルス対策の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	感染症、食中毒対策の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	職場診断から、戦略的に健康教育を行っていく意味を説明できる。 健康教育を適切に計画・実施・評価・改善できる。	国が進める健康づくり施策や地域職域連携などを活用しながら、事業場内の健康問題をアセスメントし、健康づくり活動として企画立案、実施、評価ができる
	リーダー (10年)	困難な事例においても職場の健康管理上の問題を明らかにし、必要な指導等が行える。 健康管理システムの構築において、一定の意見を述べられる。	組織全体に必要な一般健康診断、特殊健康診断等の健康診断の年間計画を立案することができる。	健康診断の結果について把握し、困難な事例を含め、全ての問題に対し、健康課題に対する事後指導(対個人、対組織)が行える	事業場内外の有害業務に従事する者に対し、特殊健康診断やその職場の安全衛生の評価と改善策の提案ができる。有害業務に関連する体制やシステムなどを構築したり、変更できる	困難な事例においても、他部門と連携し、休職、復職への対応ができる。	特定疾患を有する者、障害者や、高齢労働者など、特別な配慮を有する個人に対し両立支援できる。 両立支援のために、職場や関連する部門と調整できる。	困難な事例においても、他部門と連携し、海外派遣労働者の健康管理ができる。	困難な事例においても、過重労働の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	困難な事例においても、メンタルヘルス対策の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	困難な事例においても、感染症、食中毒対策の対象者の把握および対策の計画立案・実施・評価が行える。	企業全体の分析、職場診断から、戦略的に健康教育を企画できる。 健康教育を適切に実施・評価・改善でき、次につなげる。	国が進める健康づくり施策や地域職域連携などを活用しながら、事業場内の健康問題をアセスメントし、総合的な健康づくり活動として企画立案、実施、評価ができる。健康に前向きな労働文化や風土づくりができる。
	エキスパート (15年)	明らかになった事業場の健康管理上の問題への指導等において、スーパーバイズ、他部門との連携が行える。 健康管理システムの構築に、積極的に参与できる。	事業場に必要一般健康診断、特殊健康診断等の健康診断の年間計画を立案することができる。 新たな健康課題に対する一般健康診断、特殊健康診断等の健康診断の検討、計画を他部門と連携して行える。	明らかになった職場の健康管理上の問題への事後指導において、スーパーバイズ、他部門との連携が行える。 一般健康診断、特殊健康診断等の健康診断事後指導システムの構築に積極的に参与できる。	事業場内外の様々な有害業務に従事する者に対し、特殊健康診断やその職場の安全衛生の評価と改善策の提案ができる。有害業務に関連する体制やシステムなどを構築したり、変更できる	休職、復職への対応について、スーパーバイズが行える。 医療機関や他部門と連携し、休職、復職への対応についてのシステム構築が行える。	特定疾患を有する者、障害者や、高齢労働者など、特別な配慮を有する人への両立支援のため、事業場に支援のための仕組みづくり、就業規則などにも言及しながらシステムを構築することができる。	海外派遣労働者の健康管理について、スーパーバイズが行える。 他部門と連携し、海外派遣労働者の健康管理について、年間計画の立案、また、システム構築が行える。	過重労働対策について、スーパーバイズが行える。 他部門と連携し、過重労働対策について、年間計画の立案、また、システム構築が行える。	メンタルヘルス対策について、スーパーバイズが行える。 他部門と連携し、メンタルヘルス対策について、年間計画の立案、また、システム構築が行える。	感染症、食中毒対策について、スーパーバイズが行える。 他部門と連携し、感染症、食中毒対策について、年間計画の立案、また、システム構築が行える。	事業場全体の分析、職場診断から、戦略的に健康づくりに関する企画ができる。 健康教育を適切に実施・評価し、成果につなげることができ、その後改善しながら次につなげる。	国が進める健康づくり施策や地域職域連携などを活用しながら、事業場内の健康問題をアセスメントし、総合的な健康づくり活動として企画立案、実施、評価ができる。ヘルシーカンパニーの醸成に寄与できる。

表1-3. 産業保健師のキャリアラダー(案) 続き

		専門職としての能力			自己管理・自己啓発に関する能力			
項目		作業環境管理	作業管理	労働衛生教育	組織人としての能力	専門性の向上	倫理	研究
ファーストレベル (新任期) (4年)	初心者1年目	・職場の作業環境測定や情報収集を行い、アセスメントし、職場の作業環境上の問題を明らかにすることができる。 ・指導のもと、快適職場などについて職場に指導が行える。	作業管理について理解し、事業場内で行われている作業の危険・有害因子について把握できる。	労働衛生教育について理解し、事業場に必要労働衛生教育を把握し、指導案に従って教育できる。	・事業場の理念・目標・役割・機能・基本方針・意思決定機構について説明できる。 ・担当業務の法的根拠等を説明できる。 ・実施した業務について上司に報告、相談できる。	必要な学会や研修会に参加し、自身の質の向上につなげることができる。	専門職としての倫理感を持ち、場に適した言動がとれる	自身の産業保健活動の中から疑問点等を見だし、文章化できる。
	新人	・事業場の作業環境測定や情報収集を行い、アセスメントし、職場の作業環境上の問題を明らかにすることができる。 ・快適職場などについて職場に指導が行える。	事業場の作業管理上の問題を明らかにすることができる。	標準的な労働衛生教育について計画立案・実施・評価ができる。	・事業場の理念・目標・役割・機能・基本方針・意思決定機構について説明できる。 ・担当業務の法的根拠等を説明できる。 ・実施した業務について上司に報告、相談できる。	必要な学会や研修会に参加し、自身の質の向上につなげることができる。	専門職としての倫理感を持ち、場に適した言動がとれる	疑問に思った事柄について、文献検討等を行い、研究テーマを設定できる。
	マスターレベル (5年)	・事業場の作業環境上の問題を明らかにし、必要な解決策について提言できる。 ・快適職場などについて職場に指導が行える。	事業場の作業管理上の問題を明らかにし、必要な解決策について提言できる。	必要な労働衛生教育について計画立案・実施・評価ができる。	・事業場の理念・目標・役割・機能・基本方針・意思決定機構について説明できる。 ・担当業務の法的根拠等を説明できる。 ・業務について上司に報告、相談できる。	必要な学会や研修会に参加し、自身の質の向上につなげることができる。指導のもと、学会発表ができる	専門職としての倫理感を持ち、組織のリーダーとしての言動がとれる	指導のもと、研究テーマを設定し、研究を展開し、学会発表を行うことができる。
	リーダー (10年)	・困難な事例においても職場の作業環境上の問題を明らかにし、必要な解決策について提言できる。 ・困難な事例においても、快適職場などについて職場に指導が行える。	困難な事例においても職場の作業上の問題を明らかにし、必要な解決策について提言できる。	より複雑な事例についても、必要な労働衛生教育について計画立案・実施・評価ができる。	・事業場の理念・目標・役割・機能・基本方針・意思決定機構に基づきながら、企業人としての規範を身に付け、関連する部署や人と連携、協働できる。組織内でリーダーシップをとりながら部下の管理業務を遂行できる。	必要な学会や研修会に参加し、自身の質の向上につなげることができる。自立して、学会発表ができる。学会や研究会などで、シンポジストなどの役割が果たせる		・自分の研究テーマについて継続的に研究を行い、研究成果を学会発表、論文投稿を行うことができる。 ・研究成果を保健事業に活用できる。 ・組織的に研究に取り組むためのリーダーシップが取れる。 ・スタッフの研究の指導ができる。
	エキスパート (15年)	・明らかになった作業環境上の問題の解決策の実施について、スーパーバイズ、他部門との連携が行える。 ・快適職場などの職場への指導について、スーパーバイズが行える。	明らかになった作業環境上の問題の解決策の実施について、スーパーバイズ、他部門との連携が行える。	必要な労働衛生教育について、スーパーバイズが行える。他部門と連携し、必要労働衛生教育の計画立案・実施・評価について、年間計画の立案、また、システム構築が行える。	・事業場の理念・目標・役割・機能・基本方針・意思決定機構に基づきながら、企業人としての規範を身に付け、経営に關係する部署や人と連携、協働できる。事業場内でリーダーシップをとりながら包括的な管理業務を遂行できる。	必要な学会や研修会に参加し、自身の質の向上につなげることができる。自立して、学会発表ができる。学会や研究会などで、シンポジストなどの役割が果たせる。学会などで役員などの役割を果たすことができる	専門職としての倫理感を持ち、事業場内の管理職としての言動がとれる	・組織的に研究を行い、学会発表・論文投稿ができる。 ・研究成果を保健事業に活用できる。 ・組織的に研究に取り組むためのリーダーシップが取れる。 ・スタッフの研究の指導ができる。