

# 総括研究報告書

平成 26 年度 厚生労働科学研究  
「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」

## 研究代表者

荒木田美香子（国際医療福祉大学）

## 研究分担者

青柳美樹（国際医療福祉大学）

大谷喜美江（国際医療福祉大学）

六路恵子（全国健康保険協会）

吉岡さおり（国際医療福祉大学）

谷 浩明（国際医療福祉大学）

五十嵐千代（東京工科大学）

三好智美（東京工科大学）

大神あゆみ（大神労働衛生コンサルタント事務所）

亀ヶ谷律子（公益社団法人日本看護協会）

## 研究協力者

松田有子（国際医療福祉大学）

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）

総括研究報告書

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

研究分担者 青柳美樹（国際医療福祉大学）

大谷喜美江（国際医療福祉大学）

吉岡さおり（国際医療福祉大学）

谷 浩明（国際医療福祉大学）

池田俊也（国際医療福祉大学）

六路恵子（全国健康保険協会）

五十嵐千代（東京工科大学）

三好智美（東京工科大学）

大神あゆみ（大神労働衛生コンサルタント事務所）

亀ヶ谷律子（公益社団法人日本看護協会）

研究協力者 松田有子（国際医療福祉大学）

研究要旨：

本研究は多数の労働者に産業保健サービスを提供する方法としてポピュレーションアプローチによる事業所の健康づくり発掘し、その推進手法を検討することを目的とした。さらに産業保健の推進に貢献できる産業保健師等を育成するためのキャリアラダーを開発し、それに基づいた教育を構築することを目的とした。

これらの目的を達成するために、本研究の調査は大きく2つからなっている。一つは事業所の健康づくりに関する取り組み事例の収集（研究1：中高年労働者の健康づくりに関する推進手法の開発 - 事業所へのインタビュー調査から）である。もう一つは、産業保健師の研修プログラムの開発（研究2：産業保健師等の継続教育に関する研究 - キャリアラダーに基づく研修モデルの構築）であった。

研究1の聞き取り調査では、事業所の業種、勤務、資源などの状況に応じて、様々な健康づくりが展開されていた。この中で、保健専門職が労働者の健康課題について健診結果や生活習慣に関するデータを分析しており、更に入手できる場合は医療費の変化も分析していた。これらの分析から単年度の労働衛生計画ではなく、複数年にわたる中期的な労働衛生計画を立案していることが明らかとなった。このことより、産業保健スタッフは情報を分析し、計画に反映し、アウトカム指標を含んだ評価を行える能力が重要であることが示唆された。

一方、研究2の新人期とマスター期の産業保健師を対象とした研修では、キャリア

ラダー作成の段階で多くの先駆的活動をしている産業保健師から意見が出た“組織をみる力”“企業人としての能力”の育成に主軸をおいて研修を行った。新人期には保健事業計画の施策と立案が到達度には達していなかったが、経験5年目のマスター期ではそれらは到達度に達していた。

中高年労働者に対する対策を事業所で中長期的に展開するには、健康診断結果や保健行動などの情報を分析・評価することによって、健康課題とそれに応じた労働衛生事業を計画に組み込むと共に、実施計画に評価計画に組み込んでおく必要がある。このような分析・計画・評価ができる保健専門職の育成が求められていた。就職したときから5年目までにそれらの業務への自信度が上昇する可能性があることより、この時期の研修に集団を把握するための方法や評価に関する研修を組み入れていくことの重要性が示唆された。

## A. 目的

高齢労働者の増加に伴い、健康で安全な職場の創造は喫緊の課題である。対策として、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）が必要であり、それを効果的に行う有能な産業保健師等の人材育成も必要である。

本研究は多数の労働者に産業保健サービスを提供する方法としてポピュレーションアプローチによる事業所の健康づくり発掘し、その推進手法を検討する。さらに産業保健の推進に貢献できる産業保健師等を育成するためのキャリアラダーを開発し、それに基づいた教育を構築することを目的とした。

これらの目的を達成するために、本研究の調査は大きく2つからなっている。一つは事業所の健康づくりに関する取り組み事例の収集である（研究1：中高年労働者の健康づくりに関する推進手法の開発 - 事業所へのインタビュー調査から）。

もう一つは、産業保健師の研修プログラムの開発（研究2：産業保健師等の継続教育に関する研究 - キャリアラダーに基づく研修モデルの構築）である。

## B. 結果

### 【研究1について】

#### 1. 目的

事業所における安全衛生・健康管理業務を担当する者（産業医、衛生管理者及び看護職等）に面接調査を行い、当該事業所の高齢労働者へのポピュレーションアプローチによる健康増進対策の実際及び、その推進方法を把握し、産業保健分野のポピュレーションアプローチ推進手法を明らかにすることを目的とした。

#### 2. 方法

本研究では、中高年労働者を50歳の労働者を中高年労働者と定義した。

インタビュー内容は、事業所の特中高年労働者の健康課題（健康状態、事故の状態）、高齢労働者へのポピュレーションアプローチによる健康増進対策をおこなうことになった理由や背景、高齢労働者へのポピュレーションアプローチによる健康増進対策の内

容・推進体制、 対策の手ごたえ、成果、社員への影響（影響評価、結果評価） 対策をうまく展開させるための工夫（困難だったところへの対応もふくむ）であった。インタビューは文章化し、産業保健分野のポピュレーションアプローチ推進手法を明らかにできるように、質的・帰納的に分析を行った。さらに共同研究者間で検討を行った。

### 3. 結果

インタビュー調査は訪問による面接調査15事業所、紙上による聞き取り調査1事業所であった。聞き取り調査結果より「中高年労働者の健康づくり 事業所の取り組み 事例集」を作成した。事例集には許可の得られた14事業所の事例を匿名で掲載した。聞き取り調査で語られた健康づくり事例は、喫煙対策、運動やロコモティブシンドロームへの対策、腰痛予防、メンタルヘルス対策、口腔保健、健診及び事後指導の充実、食堂改善や健康づくり環境の整備に関するものに分類できた。

### 4. 考察とまとめ

ポピュレーションアプローチ推進手法としては、キーパーソンの保健医療専門職・衛生管理者を企業トップが支援する型、衛生委員会を中心とした組織運営型、社会資源の上手な活用型、労働者の仲間づくりによる展開型、事業主のトップダウン型に分類できた。のキーパーソンに特に産業医や産業保健師等がいる場合には、健康診断の結果などの分析から社員の健康課題を明確化し、計画的に進めていた。

会社が中高年労働者の健康に課題を持っていたとしても、対策は必ずしも中高年を対象としたものではなく、生活習慣病健診として、社員全員に、あるいは若い年代から対策を行っていた。産業保健専門職が健診結果などを分析・評価に加わることにより、アウトプツ

トだけではなく、アウトカム評価に結び付いていることが明らかとなった。

## 【研究2について】

### 1. 目的

平成25年度に作成した産業保健師のキャリアラダー(以下、ラダー)を基に、初任期の特に新人期と5年目以上のマスター期の研修モデルを構築することとした。

### 2. 方法

1年目の新人期、5年目のマスター期の研修モデルを構築した。いずれも3回の研修に分け、回の間には課題を提出し、参加者が自分たちの職場を意識しながら進めていけるように、理論と実践の両方を取り入れた。研修内容は、ポピュレーションアプローチを展開することが多い総括管理の中でも、職場組織をみる力（職場アセスメント力）を育てる点にウエイトをおいた。

研修の評価はラダーをもとに項目を設定し、研修前後に自己評価を行った。

研修への参加者は新人期の研修に6名、マスター期の研修に6名の参加者が得られた。

### 3. 結果

新人期においては、知識ではどの項目も到達度に達していたが、実践の面では“保健事業計画の施策と立案”“有害業務への対応”“海外派遣労働者の健康管理”“感染症・食中毒対策”はスコアが2.0未満で、到達度に達していなかった。

マスター期においては、知識はどの項目においても到達度に達し、実践の面でも概ね到達レベルに達していたが、“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”はスコアが2.0未満で、到達度に達していなかった。また、過重労働対策における“個別事例に対し、指導ができる”の実践において、3回目のスコアが下がっていた。

## 5. 考察とまとめ

新人期、マスター期とも、キャリアラダーの概ね全項目において到達レベルに達していた。これらの研修をとおして、単に産業保健師の能力を育成していただくだけではなく、就業年数に応じた課題解決への意欲や組織の中での産業保健師としての役割の自覚など、就業に関する意欲を高めるものにもつながり、研修モデルとしては意義の高いものであったといえよう。

## C. まとめ

中高年労働者は健康診断の有所見率が上昇し、50歳以降は生活習慣病の治療者も増えてくる。生活習慣病の発生を防ぐ、発生したとしても進行しないようにコントロールするためには、食事・運動・喫煙等の生活習慣が良好に保てるような職場環境を作ることが重要である。研究1の聞き取り調査では、事業所の業種、勤務、資源などの状況に応じて、様々な健康づくりが展開されていた。この中で、保健専門職が労働者の健康課題について健診結果や生活習慣に関するデータを分析しており、更に入手できる場合は医療費の変化も分析していた。これらの分析から単年度の労働衛生計画ではなく、複数年にわたる中期的な労働衛生計画を立案していることが明らかとなった。このことより、産業保健スタッフは情報を分析し、計画に反映し、アウトカム指標を含んだ評価を行える能力が重要であることが示唆された。

一方、研究2の新人期とマスター期の産業保健師を対象とした研修では、キャリアラダー作成の段階で多くの先駆的活動をしている産業保健師から意見が出た“組織をみる力”“企業人としての能力”の育成に主軸をおいて研修を行った。この重点の置き方は、事業所での聞き取り調査から得られた産業保健専

門職ならではの業務と一致していた。研修後の自己評価では、新人期においては、知識ではどの項目も到達度に達していたが、実践の面では“保健事業計画の施策と立案”“有害業務への対応”“海外派遣労働者の健康管理”“感染症・食中毒対策”はスコアが到達度に達していなかった。マスター期においては、知識はどの項目においても到達度に達し、実践の面でも概ね到達レベルに達していたが、“有害業務に関連する体制やシステムなどを構築し、改変できる”は到達度に達していなかった。

新人期には保健事業計画の施策と立案が到達度には達していなかったが、経験5年目のマスター期ではそれらは到達度に達していた。一方、海外遣労働者の健康管理、有害業務のない職場に勤務している保健師にとって、これらは日常業務では扱わなかったことが、到達状況が低かったことの要因の一つとして考えることができる。

中高年労働者に対する対策を事業所で中長期的に展開するには、健康診断結果や保健行動などの情報を分析・評価することによって、健康課題とそれに応じた労働衛生事業を計画に組み込むと共に、実施計画に評価計画に組み込んでおく必要がある。このような分析・計画・評価ができる保健専門職の育成が求められている。就職したときから5年目までにそれらの業務への自信度が上昇する可能性があることより、この時期の研修に集団を把握するための方法や評価に関する研修を組み入れていくことが特に重要といえよう。