

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

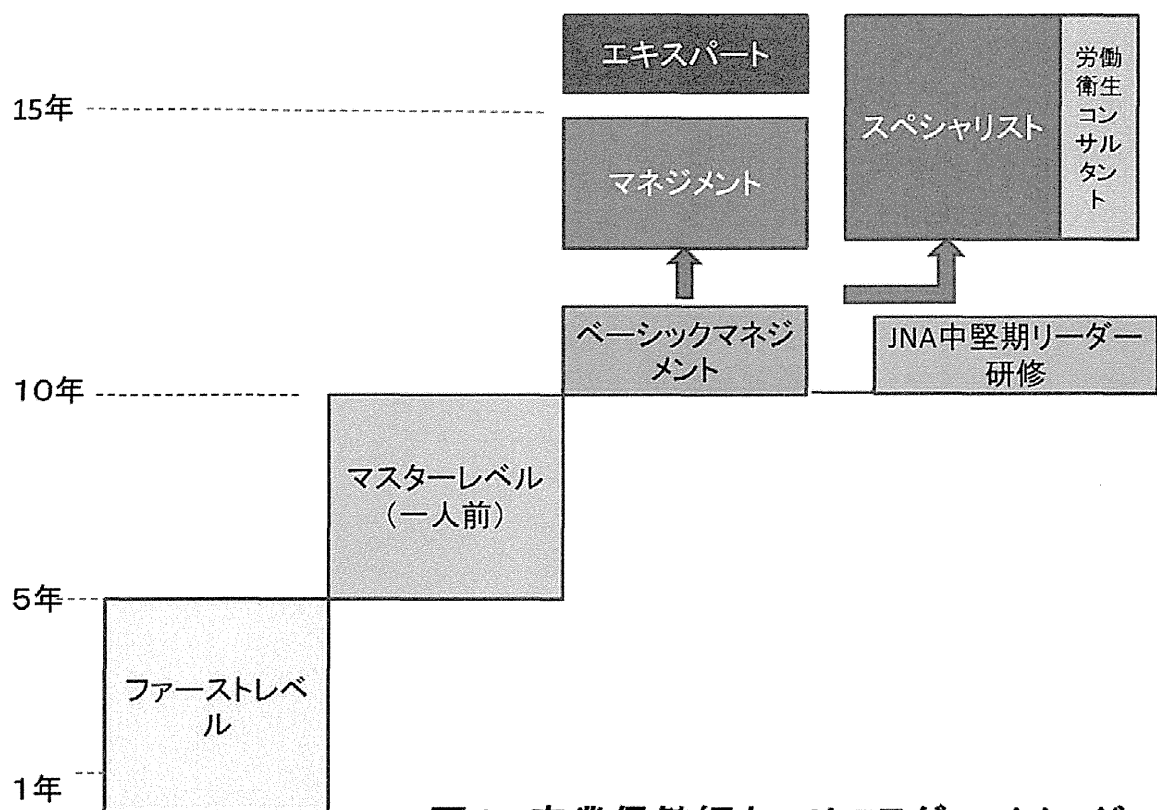


図1. 産業保健師キャリアラダーイメージ

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 セグメント	ア 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) (1~4年)	初心者1年目	身体的,精神的,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,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。
マスタレベル (5年)	身体的,精神的,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、積極的に行える。 ・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立案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)	身体的,精神的,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)	身体的,精神的,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

項目	専門職としての能力												
	健康管理												
	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)	初任者1年目	健康管理マニュアル従い、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、標準的な対応ができる。	事業場の過重労働対策について理解し、標準的な対応ができる。	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ができる。	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・評価ができる。 ・個別の事例に対し、指導が行える。	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・評価ができる。 ・個別の事例に対し、指導が行える。	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・評価ができる。 ・個別の事例に対し、指導が行える。	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
マスターレベル (5年)	(1人前)	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	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・評価ができる。 ・個別の事例に対し、指導が行える。	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・評価ができる。 ・個別の事例に対し、指導が行える。	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・評価ができる。 ・個別の事例に対し、指導が行える。	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・評価ができる。	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・評価ができる。	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・評価ができる。	企業全体の分析、職場診断から、戦略的に健康教育を適切に実施・評価し、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、積極的に参加できる。	・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加できる。	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の連携し、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の仕組みをつくり、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、戦略的かつ広範囲に健康教育を企画できる。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) (1~4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(1人前) (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。学会や研修会などで、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、必要な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ができる。	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。学会や研修会などで、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。

厚生労働科学研究補助金  
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（25220901）

平成 25・26 年度 総合研究報告書

研究代表者 荒木田美香子

（国際医療福祉大学）

平成 27 年 3 月

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」

目 次

総括研究報告	
研究要旨	145
目的	146
結果	146
研究 1 について	146
研究 2 について	147
まとめ	148
分担研究報告書	
「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	
研究代表者 荒木田美香子（国際医療福祉大学）	
研究要旨	149
目的	150
方法	150
結果	151
考察	153
まとめ	156
引用・参考文献	156
研究発表	156
事例集	159
分担研究報告書	
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—	
研究分担者 五十嵐千代・三好智美（東京工科大学医療保健学部）	
研究要旨	207
目的	207
方法	208
結果	209
考察	211
引用・参考文献	212
研究発表	213



# 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、①事業所の特に中高年労働者の健康課題（健康状態、事故の状態）、②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、③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、④対策の手ごたえ、成果、社員への影響（影響評価、結果評価）、⑤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、①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、②衛生委員会を中心とした組織運営型、③社会資源の上手な活用法、④労働者の仲間づくりによる展開型、⑤事業主のトップダウン型に分類できた。①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、アウトプットだけではなく、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。

## 分担研究報告書

「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

### 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）

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）

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

「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

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）  
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）

研究要旨：本研究は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。

主なインタビュー内容は、①事業所の特に中高年労働者の健康課題（健康状態、事故の状態）、②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、③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、④対策の手ごたえ、成果、社員への影響（影響評価、結果評価）、⑤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。

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」（以下、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。ポピュレーションアプローチ推進手法としては、①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、②衛生委員会を中心とした組織運営型、③社会資源の上手な活用型、④労働者の仲間づくりによる展開型、⑤事業主のトップダウン型に分類できた。①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、アウトプットだけではなく、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。

## A. 目的

人口の高齢化および生産年齢人口の減少に伴い定年後の再雇用制が普及してきた。また、労働者の高齢化に伴い、労働災害も増加している。労働災害の年千人率は50歳代では3.2であり20歳代の1.5倍である。また、度数率は事業場規模が小さくなるほど高くなり、100-299人では2.31であり1000人以上の約4倍である<sup>1)</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<sup>2)</sup>。中高年の労働災害を予防するためには職場環境づくりや健康づくりと共に、労働者が加齢に伴う心身の変化を意識化するなど、包括的な産業保健サービスを展開することが必要である。また、高齢者や疾病をもつ労働者だけでなく、労働者全体に提供するというポピュレーションアプローチの手法で進めることが必要といわれている。

しかしながら、高齢労働者に対する産業保健サービスの実施状況を調査した研究は少なく、ポピュレーションアプローチの手法も確立していない。労働者の高齢化が進展する中、高齢労働者への産業保健サービスの提供状況や産業保健師等への期待を確認するとともに、

事業場における実践例を把握することは重要かつ喫緊の課題である。

昨年度は衛生管理者、産業看護職、労働者に対して質問紙調査を行い、高齢労働者への健康増進多作へのニーズ及び対策の実態を把握した。

その結果を参考に、さらに、インタビュー調査を行い、事業所における高齢労働者の加齢による身体的・心理的变化を考慮した健康づくり対策について検討する。

そこで、本調査は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、当該事業所の中高年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。

## B. 方法

### 1. 用語の定義

中高年労働者：高齢者とは一般に65歳以上をいうが、産業においては定年制が引かれているところが多いため65歳以上の労働者数は多くない。そのため、本研究においては50



歳の労働者を中高年労働者と定義した。

## 2. 調査対象者

本調査では、事業所において安全衛生・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）をインタビュー調査対象とした。具体的には「平成 25・26 年厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）による「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」の平成 25 年度の質問紙調査時に、インタビュー調査に応じることができると回答した事業所、及び分担研究者の全国健康保険協会の六路氏より推薦を受けた事業所の安全衛生・健康管理業務を担当する者、その他分担研究者や事業所衛生管理者より推薦を受けた事業所とした。

## 2. 質問内容

1 事業所につき 2 名の担当者が事業所に伺いインタビュー及び、承諾が得られた場合は健康増進対策の場などの写真撮影を行った。

インタビュー内容は下記の通りである。インタビューガイドを作成し、それに基づいてインタビュー及び可能な範囲で健康増進対策の具体例の写真撮影させていただいた。インタビューはボイスレコーダーに録音した。

### 【インタビューの内容】

- ①事業所の健康課題（健康状態、事故の状態）
- ②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

③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

④対策の手ごたえ、成果、社員への影響（影響評価、結果評価）

⑤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。

## 3. 分析方法

インタビューは文章化し、目的に応じて、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・機能的に分析を行う。さらに共同研究者間で検討を行った。

## 4. 倫理的配慮

インタビュー調査に当たっては、目的、事業所名および個人名を記号化する旨説明する。  
2) インタビューはボイスレコーダーに録音する。インタビューにおいては事業所が特定される固有名詞の使用はできるだけ避けるように心がける。国際医療福祉大学の倫理委員会の承認を得て、実施した。

## C. 結果

### 1) 聞き取り事業所の概要

聞き取り調査の承諾を得て、訪問による調査は 15 事業所、書面により調査は 1 事業所であった。事例集に記載したのは訪問調査の 15 事業所中、掲載の許可が得られた 14 事業所であった。

(1) 業種、規模

従業員数が 100 名未満の事業所は 3 事業所、100-999 名までの事業所は 9 業所、1000 人以上は 4 所であった。業種はサービス業、製造業、老人保健施設まだ様々な事業所であった。

#### (2) 聞き取り調査対応者（複数者の面接有）

産業医・産業歯科医は 3 事業所、保健師は 5 事業所、保健専門職のライセンスを持たない衛生管理者は 4 事業所、総務などの事務担当者は 6 事業所、事業主・施設長 3 事業所であった。

#### (3) 行われていた健康づくり事業

健康づくり事業として実施されていた内容は、メンタルヘルス対策が 6 事業所であった。社員への健康教育（遠隔放送、e-ラーニング）や、心の健康づくり指針策定、ストレスチェックを行い、その結果をマネージャークラスにフィードバックして対策を話し合ったり、得点の良い職場の取り組みを共有するなどの活動を行っていた。

食堂のメニュー見直しや改善を行っているところは 2 事業所であった。社員にアンケートを取り、その結果をもとに食堂に改善を考えさせた事業所、業者導入の際にバランスの良いメニューを食堂に要求している例があった。いずれもメニューの成分表示を行っていた。

運動の実施やロコモティブシンドロームに関する取り組みを行っているのは 7 事業所であった。転倒防止プログラムとして筋力やバランスを測定し、その結果に基づいて運動プログラムを行っているところ、外部からトレーナーが来て肩こり・腰痛対策やリフレッシュ

を就業時間中に行っているところなどがあった。

喫煙対策に取り組んでいるところは 4 事業所であった。進め方としてはトップダウンで行うところや社員に喫煙室に関するアンケートを取りその結果をもとに衛生委員会で検討して、〇〇年までに施設内禁煙にするといった目標年度を定めている事業所もあった。いずれの場合の社員への健康教育は必ず実施していた。

健康診断の項目の追加や健診後の事後指導の充実などを行っているところは 7 事業所であった。大きくは健診項目の追加やがん検診の実施といった健診自体に関する対策、二次健診や精密健診を徹底している事業所、社員全員に数日間かけて保健指導を実施している事業所の 3 つに大別できた。

#### (4) 健康課題の設定と計画

全事業所が年間の労働衛生計画を立案していた。また、「健康課題は何か」という問いに対して、健康診断結果との関係と、介護保険施設の腰痛や IT 企業の腰痛など、業務の特徴から健康課題が挙げられたもの、転倒率の高さなど労働災害との関係性で健康課題が挙げられた。一方、複数年度の中・長期の労働衛生計画について言及した事業所は産業医、産業歯科医、産業保健師の保健専門職が専属で勤務するところであった。さらに、健康づくりの評価方法について言及したのも産業保健専門職が専任で勤務する事業所であった。

#### (5) 健康づくり事業の推進手法

健康づくり事業推進にキーパーソンが存在

すると思われた事業所は 16 事業所すべてであった。そのうち 5 事業所では、事業主等が強い推進力を持って進めており、トップダウン型で運営されていた。8 事業所が医師・歯科医師・保健師等の保健医療専門職がキーパーソンになっていた。3 事業所では総務などの事務職が推進のキーパーソンであった。

ポピュレーションによる健康づくりの推進に衛生委員会をしっかりと位置づけているところは 3 事業所であった。特に B 事業所は現在の衛生管理者に加えて、次期の衛生管理者候補者を作り、衛生管理者の資格取得を動機付けると共に、衛生委員会にも参加してもらい、状況を把握できるようにするなど人材の育成にも力を入れていた。

健康づくりの資金源やきっかけとなるものに都道府県・市などの健康づくり推進企業の登録や自治体からの補助金・地域職域連携に関する事業に協力するなど、積極的に社会資源を活用して健康づくりを行っている事業所が 2 か所あった。

社員に健康に関する委員会やサークル活動を推進する仕組みを作っている事業所あるいは健康づくりのサークルなどにインセンティブを出しているところが 3 事業所あった。

トップダウン型では、ユニークな取り組みが行われていた。その一つに、喫煙者ゼロを達成している事業所があった。1992 年に事業所として禁煙に取り組み始め、2007 年に喫煙者ゼロを達成し、その後今日に至るまで、喫煙者ゼロを維持している。その背景には、健康教育やタクシーの禁煙への署名活動などに

加えて、20 歳以上の非喫煙者全員に「非喫煙手当」を支払うなどのインセンティブを行っている事業所があった。

## 2) 事例集の作成

聞き取り調査事業所のうち、匿名で掲載の承諾が得られた 14 事業所の取り組み内容を中心に事例集を作成した（資料参照）

## D. 考察

本研究においては 50 歳の労働者を中高年労働者と定義して、中高年労働者の労働安全衛生におけるポピュレーションアプローチによる健康づくり事業の聞き取り調査を行った。

ポピュレーションアプローチの対となる言葉はハイリスクアプローチであり、ある集団の中からリスクを持った人を特定し、主にその人に個別の指導や対応をすることを言う。一方、ポピュレーションアプローチとはある集団全体の健康増進を目的として、集団に働きかけることを言う<sup>3)</sup>。

労働安全衛生活動はこれまで、労働安全衛生教育、健康管理、作業管理、作業環境管理、労働衛生管理体制、労働安全衛生マネジメントシステムにより対策を展開してきた。この中でも、労働安全衛生マネジメントシステムは、リスクアセスメントをして、その結果に基づいて計画を立て、PDCA で活動や評価を行うという方法である。ポピュレーションアプローチも、特にリスクを持った個人というわけではないが、「ある集団」を特定する。つまり、事業所の労働者の健康課題の特定をすることが必要である。そこで、PDCA プロセスに基づいて、ポピュレーションアプローチの推進手法を検討する。

### 1. Plan の方法

Plan の段階はアセスメントから計画の段階である。聞き取り調査の中から、単年度の労

働衛生事業計画はすべての事業所で立案されていた。しかし、健康診断結果や労働災害の結果を分析結果との関わりの中から、単年度だけでなく、中期的な目標、評価方法に言及していたのは、産業医や産業保健師の存在が大きいことがわかった。健康診断の結果を理解し、社員の年齢構成などを勘案しながら課題抽出を行うためには医学的知識に加えて公衆衛生の知識が必要であり、更に課題に適した対策を立案するためには労働安全衛生の知識が必要である。

今回聞き取り調査を行った事業所では衛生管理者が調査に協力してくれたところもあったが、事務職の場合は他の業務との兼任であり、健診課題の抽出のプロセスを行うためには、保健専門職の関わりが必要であると考えられた。特に、中高年の場合は健康診断項目の有所見率の上昇だけでなく、生活習慣病の治療、加齢による精神的・身体的特徴をアセスメントする必要がある。

健康課題が抽出され、対策を考える際には、衛生委員会のメンバーや、サークルなどを作って社員のアイデアを活用しているところがあり、そのことによってDoの段階での活動が活性化されていた。具体的な計画を立案する際には、保健専門職は社員のアイデアが出やすい仕組みを作る仕組みづくりを担うことは適切出るといえよう。

## 2. Doの方法

Do(実施)の段階では、今回聞き取り調査を行ったところ事業所では、事業所の規模や予算などにより実施内容や方法は異なるものの、多様な活動を行っていた。また、年間計画に基づいて実施のモニタリングは行われていた。モニタリングとアウトプットの報告については、衛生委員会に報告されていた。

## 3. Checkの方法

Check(評価)の段階は計画段階に立案され

た、評価計画に基づいて実施される。

聞き取り調査の結果では、イベントの参加者などのアウトプットの評価が行われていたが、メンタルヘルスに関する質問紙調査結果の改善、医療費の改善、健診データの改善、腰痛や転倒による労働災害などのアウトカムを評価しているのは産業保健専門職がいる事業所であった。聞き取り調査に同行した全国健康保険協会が事業所に数年にわたっての健診結果のとりまとめを提示することで、保健師の効果府が出ていることがわかるといった事業所もあった。

健康課題に関するアウトカムを考えるにあたっては保健専門職の関わりが必要であるといえる。

## 4. Actの方法

Act(実施計画の見直し)の段階では評価結果をもとに、計画の再検討を行う段階である。このステップはCheckの段階からの連続であり、評価が不十分であると、見直しも充実しないことになる。

すべての事業所で何等かの労働衛生計画が立案されていたが、衛生委員会などでアウトカム結果による評価項目などが検討されて次年度の計画に反映されているところは産業保健専門職がいるところであり、この段階においても重要な役割を果たしていた。

## 5. 保健専門職がいる場合の健康づくり活動の特徴

産業医、産業保健師等の保健専門職がいる事業所は約半数の8事業所であった。これらの専門職は、健康づくり活動のキーパーソンになっていた。保健専門職の有無により健康づくり活動の項目などに違いは明らかではなかった。しかし、健康診断の結果の分析や医療費の分析を行って、エビデンスを明らかにし