

【成果・影響】インタビューに協力くださった産業医が担当された間接部門のロケットチェックの前後比較では、閉眼片足立ちの秒数増加が認められ、特に40歳代以上で顕著であった。また、間接部門の参加者326名の結果から、男性において週3回以上の高頻度体操参加群は対照群に比べ、有意に柔軟性・敏捷性の向上・下肢筋力の改善（2ステップテスト値上昇・スクエアステップ秒数の減少・片足立ちあがり可）が認められた。さらに過去1年間の転倒経験を従属変数とするロジスティック回帰分析において、週3回以上のプログラム参加高頻度群は転倒経験が有意に少なかった。間接部門の参加率上昇のため任意時間に実践できるよう環境調整を実施したが、さらに週3回以上の実践を促す支援の必要性が示された。

【推進のポイント】業種、部門ごとに参加しやすいよう展開を工夫した点、測定や体操を目的に照らし精選した点、プログラムの効果を評価し結果をエビデンスにして日々の健康増進活動へ反映させた点。

### 事例2 現場主導型メンタルヘルス対策の展開

【実施理由・背景】毎年職業性簡易ストレス評価表の実施を行っている。現場社員は特に安全面のPDCAサイクルの展開は積極的に実施しているが、メンタルヘルス対策に関しては、職場発意の積極的な改善活動が行われていない状況であった。

【実施経過】産業医が中心となって、複数年に渡り繰り返しメンタルヘルスに関する評価改善を実施しモデルを示した。特に技術開発部門の社員は元来解析や分析が大変得意であり、メンタルヘルス対策も同じように評価改善に結びつける対策を社員が自発的に考えて実践できるように、産業医が背中を後押しする後方的支援を実施した。

【成果・影響】社員自らがリスク評価や対策の検討、アクションの実践をするようになった。社員の発案で、直属上長に職場環境に関する本音が言えないとの課題に、部下から課題を吸い上げるための面談を隣の部門長と入れ替えて実施する、吸い上げた課題のフィードバックは職位の上位者から下位者にはではなく同じ職位のマネージャーが相互にフラットな関係の中で意見交換をする仕組みができた。

【推進のポイント】専門職が先にモデルや方法論を示し、その上で社員の自由な発想で課題分析をうながし、社員から自発的に生まれた対策を支援した点。

#### 《聞き取り者からのコメント》

##### エビデンスを示すための研究能力を有する専門職の存在

8名の常勤産業医、25名の保健師、66名の看護師を有する専門職集団がチームを組んで、職種同士で定期的に連携・話し合いをしながら衛生活動を展開していた。人材の充実は数だけではなく、事例のように保健衛生活動の成果の根拠を示す研究能力を有するという質の側面も、企業の健康増進には重要だと思われた。

事業所名：M社



タイトル：就業時間内に社内フィットネスを続けて10年！

推進要因：社員の健康とコミュニケーションを大切にする社長の思い。

### 事業所情報

主な事業内容 IT関係 ソフト・システム開発

従業員数 本社には35人 (支社を含めると50人)

男女比 男性8：女性2 平均年齢 36歳

加入健康保険 協会けんぽ

インタビュー対応者：社長、総務担当者

職場の特徴：県の「健康づくりチャレンジ企業」に登録している

### 取り組み事例1 就業時間内に全員に社内フィットネス

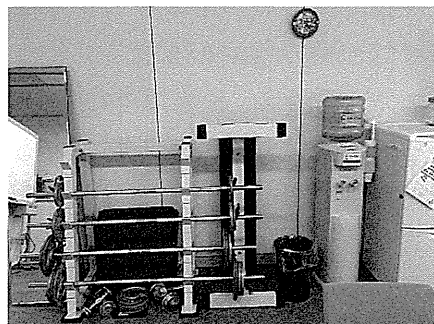
【実施理由・背景】2004年からフィットネス会社からトレーナーの派遣を勧められて開始した。運動機器もフィットネス会社が提供してくれている。

【実施経過】10年以上、継続している。週2回、午前11時ごろにトレーナーが来る。就業時間内に1グループ3人で、15分ぐらいの運動を行う。総務の担当者が当日社内にいる人を見てグループを決め、順番に声を掛けあって参加している。各回2種目を教えてくれる。スカートをはいていても、着替えなくてもできるような運動を、毎回プログラムを変えて指導してくれる。肩が痛い、腰が痛いといった社員の要望や相談にも応じてくれる。ほぼ全員が社内フィットネスに参加している。全部で1時間半程度。トレーナーの派遣は月10万の支払い。

【成果・影響】パソコンの前での座業なので、10分でもリフレッシュになると、社内フィットネスの社内の評判は良い。70歳を超えた社員も「これがあるから健康でいられる」と言っている。また、社長と一緒にグループになった人はリラックスした状態でコミュニケーションができるとのこと。

#### 【推進のポイント】

社長が、自由な発想で、かつ楽しんで健康的な会社を作ろうとしていることが継続の要因となっている。また、3人グループでの運動なので、トレーナーも個別に指導が継続的にできるのも強み。IT企業において、腰痛・肩こり予防、気分転換になっている。



昼食スペースの一角のフィットネス器具。使う時にセットアップ。

### 取り組み事例2 コミュニケーションの垣根を払う活動

【実施理由・背景】会社が大きくなり、部署に分かれた時に、部署の壁を作る傾向が生まれた。顧客サービスに影響が出るようなセクショナリズムが生まれ、それを取り払うためにも横の関係で話し合う組織が必要だとリーダー層が感じた。

【実施経過】地域活動委員会や社員交流委員会などを作り、活動したことを半期ごとに社内で発表会をしている。その委員会が発案して、部活（写真部、ボルダリング等）や、委員会活動の他にも、社長の発案で、1日30分間新しい取り組みをしようという活動をしており、その中からワークライフバランスの活動も生まれてきた。また、子ども参観日（会社に子どもが来る）を、花火鑑賞会の日に合わせて実施している（ビルから花火大会がよく見える）。

【成果・影響】以前は顧客からソフトの相談受けても、開発ではないので知りませんと断割るようなセクショナリズムがあったが、改善した。コミュニケーションを活性化する機会となっており、現時点でメンタルヘルスの不調者はいない。

【推進のポイント】社長は饒舌に話をする人ではないが、社内の様子をよく見ている、様々なことを発案している。企画の土台を作り、あとは委員会の発案など対し、社員の考えを取り入れて、柔軟に対応している。

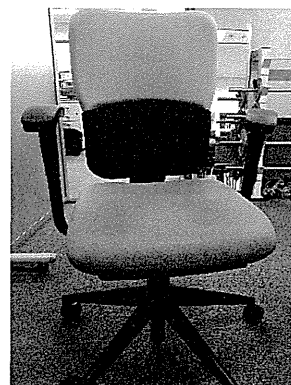
### 取り組み事例2 座り心地の良い椅子へのこだわり

【実施理由・背景】IT企業であり、座り心地の良い椅子が必要だと考えて購入。

【実施経過】社員全員が同じ椅子を使用している。人間工学的に考えられた1脚5万程度の高価な椅子を使用している。

【成果・影響】社員の何人かは、その椅子に座り出してから肩こりがなくなったといっている。

【推進のポイント】社員の働きやすさ。心地よさを考える社長の姿勢。



#### 《聞き取り者からのコメント》

#### 「社員が健康で働ける会社づくり」という社長の思い

社長は「社員の健康が大切」といったようなことは話さないが、同席した総務担当者は社長の意図を理解していた。具体的には、業務内の時間を使って、フィットネスや、委員会、仕事以外のことをする30分といったユニークな取り組みを行っている。協会けんぽに加入しているため、以前に特定保健指導対象者が出たときは対象者以外の人への健康相談も行うなど、社員にとって良いと思ったことはどんどん受け入れる。県の「健康づくりチャレンジ企業」にも、県から勧められて登録をしている。保健専門職の関与はないため、健康診断結果からのアクションではないが、目の前にいる社員の状況を判断しての取り組みであり、ユニークである。

事業所名：N社



タイトル：社員全員への15分保健指導の継続による健康づくり

成功要因：社長の健康管理に関する意識、協会けんぽや産業保健総合支援センター等の社会資源の活用、熱心な衛生管理者を支える社外研修

**事業所情報**

主な事業内容：精密板金と塗装

従業員数：70人 再雇用者2人

男女比 男性4：女性1 平均年齢 43歳

加入健康保険：協会けんぽ

インタビュー対応者：社長、衛生管理者（産業カウンセラーの資格を取得した）

事業所の特徴：衛生管理者と社長の二人三脚で健康づくりの推進

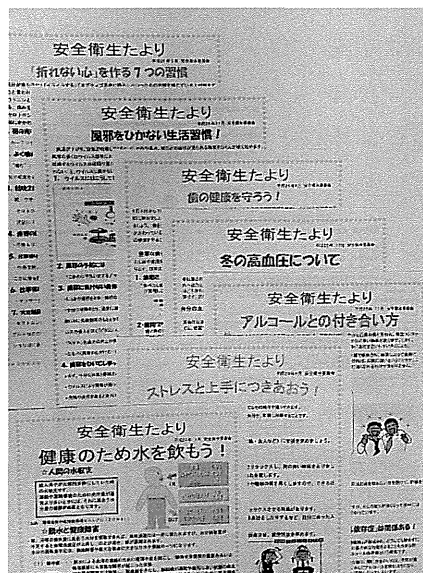
**事例1 全社員への15分保健指導と衛生委員会を通じた情報提供**

【実施理由・背景】運動習慣がない人が多い。社員の高齢化につれて、基礎代謝の低下やメタボリックシンドロームが起りやすくなるので、社員への意識付けが大切と考えて社員への健康情報を提供し始めた。また、「社員が健康を保つことは欠勤率が減り生産性も向上するという」社長のポリシーがある。

【実施経過】健康診断の事後指導として、全員への15分保健指導：健康診断を3月に実施し、6月に協会けんぽの保健師に、35歳未満の社員も含めて、全員に15分～20分ずつの面接を2012年より依頼している。3日間かけて全員面接を実施している。健康診断や保健指導の時には待ち時間を短くするために、4人グループぐらいにしてスケジュールを組むなども配慮している。

安全衛生委員会を通じた健康情報の提供：現在の衛生管理者が健康管理に関わり始めたのが、2008年、衛生管理者の選任を受けたのが2012年。2012年から社員への健康情報の必要性を感じて、掲示板にも貼れるような便りを作り、職場の委員を通じて社員に配布している。最近は協会けんぽのメールマガジンに掲載されている毎月の健康トピックスを活用して作成している。

【成果・影響】健康診断の受診率は100%、協会けんぽが集計している生活習慣病検診の有所見者が減少してきている。血中脂質、血糖、血圧等全般的に減少傾向にある。



安全衛生たより例

【実施のポイント】社長自身がウォーキングを続けるなど、健康意識の高い人である。その社長が衛生管理者をしっかりとサポートして、会社の健康管理を進めている。

### 事例2 健康診断後の二次健診フォロー100%

【実施理由・背景】有所見者が多く、受診勧奨の必要性を感じたため。

【実施経過】二次健診勧奨のスタンス：受診勧奨の社員を一人ずつ呼び出して受診が必要である旨の説明をし、用紙を渡して受診報告をくれるように伝えている用紙には、回答欄があり、この用紙で回答できるようになっている。5月に、1人10分ぐらいかけて行い、5日間かかった。要治療者は「すぐ病院に行って精密検査を受けて、きちんと治療してください」と勧めている。要精密検査や受診勧奨という方には、保健専門職ではないので、数値が悪いからという話はしない。せっかく高いお金を出して健診を受けているので、できるだけ自分でかかりつけ医に受診するよう伝えている。病院に行く時は報告用紙を必ず持っていって行くよう依頼している。

【推進のポイント】2014年からの実施であるため、今後の経過を見ていく必要がある。事例1とのシナジー効果が期待できる。

### 事例3 メンタルヘルス計画の立案と活動

【実施理由・背景】2010年に社長が会社のメンタルヘルス方針を打ち出した。

【実施経過】それを受けて2011年には心の健康づくり計画を作成した。心の健康づくり計画の作成にあたっては、県産業保健総合支援センターの相談員を招いて講演会を行ったり、アドバイスを受けながら作成し、安全衛生委員会で意見を聞いた。

具体的な実施事項としては6月にメンタルヘルスチェックを全員に実施している。協会けんぽの保健師の健康相談時に提出してもらい、必要があればメンタルヘルスに関することも相談に乗ってもらっている。それ以外のメンタルヘルス相談の窓口は産業カウンセラーを持っている衛生管理者が対応している。また、年に1回のメンタルヘルス講演会を開催している。

【成果・影響】現在、特にメンタルヘルスで休業している人はいない。

【推進のポイント】6月の協会けんぽの保健師の保健指導時に、ストレスチェックを行い、気になる人は保健師に相談できるようにしている。衛生管理者は産業カウンセラーの資格を持っているが、一人に対応できる仕事量ではないと判断し、協会けんぽの保健師の協力を得て、人材を有効活用している。

#### 《聞き取り者からのコメント》衛生管理者の努力、社会資源の活用が鍵

協会けんぽの保健指導を1人15分と短時間ではあるが、交渉して35歳未満の社員にも全員実施していることにより、全体の健康意識の向上を生み出している。心の健康づくり計画作成の際にも、産業保健推進センターを活用しているなど、社会資源の活用方法が上手である。社長は、衛生管理者が社外の研修を受けることを応援しており、衛生管理者が活動できる土台になっている。

## Ⅲ 中高年労働者のための健康職場づくりの

### ポピュレーションアプローチの推進要因

#### 1. 事例から得られた推進の特徴

事例としてご紹介できなかった事例も含め、16 事業所のポピュレーションアプローチによる健康づくり活動の事例の聞き取り調査を行いました。

その結果、以下の推進要因（健康づくり活動が進んだ要因）が挙がりました。

タイプ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

タイプ2：衛生委員会を中心とした組織運営型

タイプ3：社会資源の上手な活用法

タイプ4：労働者の仲間づくりによる展開型

タイプ5：事業主のトップダウン型

事業所の特徴（規模、業務内容、産業保健専門職の有無）などにより、推進要因は異なっています。次にその特徴と考えられる強み・弱みを説明します。

#### コラム：バランスボールで足腰を強化

厚生労働省では転倒災害の増加に対処するため、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を全国的に展開しています。転倒災害の防止は滑りにくい職場環境づくりも大切ですが、労働者の俊敏性や腹筋、腰の筋肉を鍛えることも重要です。

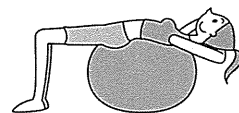
日頃の運動が大切ですが、面白い取り組みをしている会社がありました。朝日新聞「へえな会社」に取り上げられている、ある製薬会社は、2012年に事務室と会議室の机を全部バランスボールに変えたそうです。空気量を調整して、自分用に調節している。腰痛が改善したという意見もあるそうです<sup>1)</sup>。

バランスボールを用いた運動は下肢への負担が少なく、膝障害や股関節症を有する者に対しても有効で、バランスボールによる有酸素運動が5-7Metsの運動強度であることなどが報告されており<sup>2)</sup>、効果も期待されます。

この会社は社員の健康づくりにも熱心で、喫煙者はゼロ！20歳以上の全社員に2万4千円の「非喫煙手当」を出すなどの支援もあるとのこと。

思い切ったアイデアで社員の健康づくりに本気で取り組んでいる事例といえるでしょう。

#### バランスボールによるストレッチ



#### 引用文献

1) 「へえな会社」.朝日新聞「へえな会社」取材班.p p 108-111 朝日新聞出版社.2014.

2) 脇本 敏裕 他.バランスボールを用いた有酸素運動では遅いテンポの運動でエネルギー消費が増加する. 川崎医療福祉学会誌.22 (1) : 111-115

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



＜該当事例＞ A、D、F、G、I、J、K、L社が該当します。

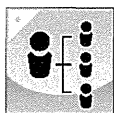
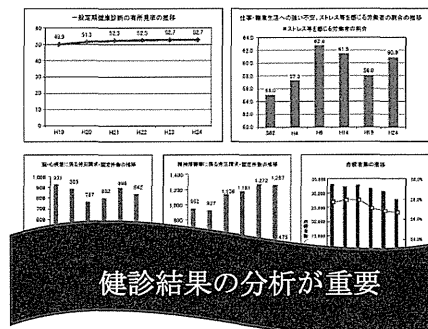
＜特徴＞

専属の産業医や保健師等が職場にいる、あるいは非常に熱心で産業保健をよく学習している衛生管理者が、ぐいぐいと健康づくり活動を推進している事業所です。また、事業主が発言、行動などで、キーパーソンが動きやすいような環境を作っている事業所です。

＜強み・弱み＞

強みは、キーパーソンが職場の産業医、保健師、衛生管理者であり、職場の健康診断結果や健康課題を分析し、それに基づいて計画的に健康づくり活動を行っているという点です。つまり、健康診断データや社員の年齢構成などを理解した上で、中長期的視野で推進することができるのが強みです。中高年の健康づくりのためには健康診断結果の分析は非常に重要です。

弱みは、キーパーソンとなる人材が出現しないと、活動が展開しないということです。事業主などはキーパーソンを育成する努力や仕掛けをすることが必要です。



1) 衛生委員会を中心とした組織運営型

＜該当事例＞ B、C、E、N社が該当します。

＜特徴＞ 衛生委員会が組織として活動できるように、決定や事業実施のラインを文章化している事業所です。継続的に活動できるように、衛生管理者の育成や引継ぎにも努力しています。

＜強み・弱み＞

継続性があり、組織的に展開されるということが一番の強みです。保健師が育児休暇などをとっていても、産業保健活動が途切れることなく展開されます。ルールや組織作りなど、社内のことがよくわかっている人が最初にいないと、ルートなどが整理しにくいという弱みが考えられます。



2) 社会資源の上手な活用型

＜該当事例＞ E、K、M社が該当します。

＜特徴＞ 市が提供する健康づくりの補助金に申請したり、健康保険組合の保健事業を活用したりして健康づくり活動を展開します。社会資源の情報は、健康保険組合尾情報誌や冊子をよく見ていることと、市の事業の入札に加わる際に、市と連携ができる等、仕事のつながりから社会資源の情報を入手するなどの機会があります。

＜強み・弱み＞

強みとしては社会資源を活用することで、運動器具の購入資金ができるといったこと

だけでなく、さらに地域の組織や社会資源にどんどんつながって行けるという強みがあります。しかし、社会資源活用するためにはその情報が入手できないと始まりません。また、情報が入ってから、それを活用しようと言い出す人が必要です。



### 3) 労働者の仲間づくりによる展開型

＜該当事例＞ D、F、M社が該当します。

＜特徴＞ 保健師等や衛生委員会などが核になって、自主的な健康づくりのサークルを募集し、推進していく試みです。労働者がアイデアを出し合っ、楽しみながら、仲間と健康づくりに励むという活動が展開できます。

#### ＜強み・弱み＞

強みは、労働者が持っている知恵やアイデアを大いに活用できることです。保健師では思いつかない面白いアイデアが出てきます。自分たちの話し合いで決まるので、中高年労働者に合った内容にすることができます。しかし、自主的と言っても、事業所と掛け合っ、その活動を認めてもらうという準備などの土台作りやルール作りをする人が必要です。また、それを維持していくために、イベントを行ったり、インセンティブを設けたりと、仕掛け人の工夫も重要です。



### 4) 事業主のトップダウン型

＜該当事例＞ C、H、M社が該当します。

＜特徴＞ 事業主や事業所のトップが、社員や自らの健康問題に気が付いて、その改善に会社一丸となって取り組む活動です。

#### ＜強み・弱み＞

トップダウンで進むので、思い切った活動が、確実に、また比較的短期間に進むという強みがあります。推進するにあたっては、保健サービスや対策の意義を社員によく説明することと、社員の意見を聞くルートを作っておき、社員が活用しやすい対策にしていくよう留意していくことが必要です。

## コラム：地域職域連携事業も応援しています

### 働く人の健康作りのための「食卓メモ」



2週間ごとに交換できるように多種類の食卓メモが準備されています。印刷して、3つに折って張り合わせて、食卓に立てるだけです！下記URLからアクセスできます。

神奈川県の実例ですが、事業所の昼食場所に置く食卓メモをネットで配信しています。

中高年労働者は野菜摂取や塩分控えめに注意している人も多いので、こういった情報が役立つそうです。



<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f36/p781.html>



中高年労働者の健康づくり  
事業所の取り組み事例集

平成 27 年 3 月 31 日

作成担当者

荒木田美香子（国際医療福祉大学）

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）

池田俊也（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）

連絡先：〒250-8588 小田原市城山 1-2-25  
国際医療福祉大学小田原保健医療学部 荒木田美香子

## 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
研究協力者	松田有子
研究代表者	荒木田美香子

(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 —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 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  
研究協力者 松田 有子 国際医療福祉大学小田原保健医療学部  
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:平成 25 年度に本研究班で作成した産業保健師のキャリアラダーに基づき、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。その結果、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が構築されたと考える。

### A. 目的

平成 21 年の保健師助産師看護師法改正では、卒後新任研修が努力義務になった。しかし、行政分野の保健師は新任教育がなされているところが多いが、産業分野の保健師は体系的にされていないところが多い。大学等での保健師の基礎教育での公衆衛生看護学では、ほとんどが行政分野の教育が主で、産業保健師としての基礎教育はほとんどなされていない。

産業保健師としての卒後教育は公益社団法人日本産業衛生学会で、約 20 年前から登録産業看護師として実施されているが、体系的なものではなかった。この度、平成 27 年 9 月より、学会認定の産業保健看護専門家制度がスタート予定であるが、そのキャリアラダーは、本研究班が平成 25 年度に作成した産業保健師のキャリアラダーを参考にして作られている。

よって、本研究班では、昨年度作成した産業

保健師のキャリアラダー（五十嵐ら, 2013）<sup>1)</sup>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。

産業分野においては、公益社団法人日本看護協会が10年目の産業保健師を対象とした中堅期リーダー研修を開催している。

しかし、それ以外のキャリアラダーを意識した研修会は実施されていないことから、本研究での新人期、5年目を対象とした研究モデルが新たに構築されることは、産業保健師を体系的に教育し、人材育成をおこなっていけることにつながり、その意義は大変大きい。

## B. 方法

### 1. 研修会の概要

#### 1) 研修会の対象

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、キャリアラダーと略す）では、キャリアの段階を初任期（1年目・新人期；以下新人期）、マスター期（5年目以上）、リーダー期（10年目以上）、エキスパート（15年目以上）の5段階に設定した。今回の研修では、採用初年度の教育は重要であるとの考えから産業保健師として新人期の者と、初任期を終え、1人前の産業保健師として業務を行えるマスター期（5年目以上）を研修会の対象とした。

研修生の人数は5～6名とした。その理由は、研修方法としてグループワーク等を多くし、各自の課題を参加者同士で検討や意見交換でき、研修会で講師が1人1人への細やかな支援を行うことができると考えたためである。

新人期の研修生募集のために、看護系大学に、平成26年3月卒業生で産業保健師として就職する者に対して研修会と参加希望者の連絡方法を周知してもらうことと、南関東圏内の主な企業に研修案内を行った。研修会参加希望者は11名であった。勤務地や業務等の関係で、実際の参加者は、5名となった。

マスター期（5年目以上）の研修生募集として南関東圏内の主な企業に研修案内を行った。研修会参加希望者は6名であった。

#### 2) 研修会プログラム

新人期・マスター期（5年目以上）とも、専門職としての能力の1つである統括管理についてキャリアラダーの評価項目に沿って研修項目・内容を検討した。キャリアラダーは、産業保健5分野（総括管理、労働衛生教育、健康管理、作業管理、作業環境管理）、組織人として能力、自己管理・自己啓発に関する能力の7つの要素からなりたっている。その中でも、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”が新人期から重要であるということ根拠に、新人期もマスター期もそれらを研修の主軸において構成した。

本研究班の高齢労働者に対するポピュレーションアプローチを推進していく専門職として保健師の役割が重要になることから、研修の重みを組織全体への支援においた。

研修回数は、学びを深めるために継続した研修として3回コースとした。研修会は課題等の取り組みもあるため、約1ヶ月間隔で開催した。新人期は1回2日間、マスター期は1回1日間とした。また、研修会に参加しやすいように土日・祝日の開催とした。

#### 3) キャリアラダー項目の自己評価および研修アンケート

新人期・マスター期（5年目以上）ともに、各回の研修開始時に各時期におけるラダー項目について、自己評価を知識レベル（4：とてもある、3：ある、2：あまりない、1：ない）と実践レベル（4：十分にできている、3：できている、2：あまりできていない、1：できていない）の4段階で行った。

各研修会の終了後に、研修内容の理解度につ

いて（4：とてもできた、3：できた、2：あまりできなかった、1：できなかった）と今後の活用について（4：十分にできる、3：できる、2：あまりできない、1：できない）の4段階でアンケートを行った。

## 倫理的配慮

研究結果をまとめるにあたり、個人が特定されないように匿名化をはかり個人情報を守り、個人が研究に参加することで不利益が生じないように十分に説明を行なった上で、研究前に各自同意書を取り倫理的配慮をおこなった。

## C. 結果

### 1. 研修生の概要

新人期の参加者は、男性1名・女性5名、年齢は22歳～26歳、学歴は、全員大卒だった。6名のうち2名が看護師等としての勤務経験があった。6名のうち、女性1名が健診機関に所属し、残る5名が事業場所属の保健師であった。この健診機関に所属していた保健師は、本人のみの希望で参加していたが、初回に参加して以降、職場の所属が変わり2回目以降参加できなくなった。よって、事業場所属の保健師5名の結果で分析をおこなった。

マスター期の対象者は、全員が女性、年齢は25歳～37歳、学歴は大卒5名・大学校1名だった。6名のうち2名は看護師としての勤務経験があり、産業保健師経験年数は、5年目4名・6年目2名だった。5名の保健師が事業場所属、1名が健診機関所属であった。

### 2. 研修会の日程・内容

新人期の研修は、9月20日（土）～21日（日）、10月25日（土）～26日（日）、12月6日（土）～7日（日）の6日間、37.5時間、マスター期（5年目）の研修は10月4日（土）、11月8日（土）、

12月23日（火）の3日間、22.5時間のスケジュールで開催した。

研修会参加費は無料とし、交通費のみを個人負担とした。

平成26年の日程と主な研修内容・研修方法は、新人期研修会プログラム（資料1）、マスター期研修会プログラム（資料2）の通りである。研修で使用した資料の一部は、資料3として添付した。

### 3. キャリアラダー自己評価

3回の研修会毎に、参加者にキャリアラダーに基づいた項目の到達度を評価するために、知識と実践状況について自己評価をしてもらった。新人期の自己評価（表1）、マスター期の自己評価（表2）の通りである。

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、知識で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、改変できる”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。

### 4. 研修会アンケート

毎回の研修会終了後に、研修会の内容の理解度と今後の活用度についてアンケートを行った。

新人期のアンケート結果（表3）、マスター期のアンケート結果（表4）の通りである。新人期は3回の研修とも概ね「理解できた」と答えており、「活用できる」と答えていた。唯一、「職場巡視と有害業務」に関しては、理解はできるが活用においてスコアが低くなっていた。

マスター期の研修においては、理解と活用において、全ての内容において高いスコアであった。

新人期、マスター期とも、アンケートの自由記載から研修会参加の満足度は大変高かった。新人期では、「参加してとてもよかった」「毎回とても楽しみで、明日からまた頑張ろうという気持ちになった」「他の企業の保健師と意見交換できたのもとてもよかった」「自分に足りないところがひとつひとつクリアなり、今後に向けてとても役にたった」などの意見があった。

マスター期では、「毎回充実した内容で、今後活かしたいと思う」「理論だけでなく、プレゼンやディスカッションの企画が多く、本当に学びが多く刺激的だった」「自分の強みと弱みに気づき、今後の課題やトレーニングすべきことがわかった」「産業保健師として企業にアプローチできること等、考えながら仕事をしたい」「倫理についても悩むことがあり、先生方の実践的なメッセージにはげまされた」「個別の支援から、どう会社全体に活かすか、より会社全体にアプローチする方法などたくさん吸収できた」「モチベーションアップにつながる内容だった」などの意見があった。

#### 4. 研修プログラムの特徴

##### 1) 新人期

産業保健の基礎的な知識を取り入れ、特に職場という組織をどう見ていくのかという点に重きをおいた。1回目終了後には自分が担当している職場の特徴をアセスメントし、健康課題を抽出していく課題を出した。2回目終了時には、1回目にとらえた健康課題に対して、15分の健康教育を行う課題を出し、3回目の研修でそれを各自発表してもらった。その結果、1年目の保健師であったが、積極的にそれらに取り組み、想定した以上にレベルの高い健康教育を実施した。対象者が発表した健康教育の内容は、「生活習慣病予防」「禁煙対策」2件「メンタルヘルス対策」「糖尿病予防」「積極的傾聴」であった。また、3回を通して常に組織全体を捉える視点が備わっていた。さらに、ねらいの一つとしていた企業人の一員であるという意識も発言の多くに見られた。

##### 2) マスター期

研修日の設定を1日にしていたため、主に演習を中心に研修を組み立てた。マスター期からリーダー期に向けて成長してもらうために、組織の問題を企業の上層部にどうそれを伝えていけばよいのか、解決の道筋を描きながら自律的に展開できることを主軸においた。

1回目では、ケースメソッドとしてメンタルヘルスの問題を個人だけではなく組織の問題として捉え、問題解決のために人事部や経営層へどう働きかければよいのか、どのような職種と連携していけばよいのかディスカッションをおこなった。1回目研修会終了時には課題として、自分が管轄している職場の組織的な問題を捉え、その解決方法を考えてくる課題を出し、

2 回目に各自発表し意見交換をおこなった。

2 回目研修会終了時には、各自が抽出した問題と解決策を安全衛生委員会でプレゼンテーションをする設定で課題を出し、3 回目研修会で実践演習をおこなった。

演習では、自分のケースを発表するだけでなく、他者の評価もおこなうことでさらに学びを深める工夫をおこなった。その際、“良い点”“改善点”をあげるようにし、つねに前向きに創造的に物事を考えるような訓練をおこなっていった。

## D. 考察

### 1. 研修会参加の条件

新人期の研修において、当初 11 名が希望していたが実際は 6 名が参加にとどまった。参加しなかった対象者は、いずれも研修地が東京であるのに対し、地方の対象者は参加しなかった。また、初回参加した 6 名のうち 1 名は、職場の上司には研修会のことを告げずに参加していたが、初回研修後に所属が変わり、参加できなくなった。逆に、残り 5 名は研修会参加に対し、いずれも職場の上司の勧めや了解を得た者ばかりであった。このことから、研修会においては、開催場所の利便性、上司の同意がある方が参加しやすいと言える。新人保健師が土日の開催といえども、交通費など自費を払い個人の裁量だけで参加することは困難であると考えられる。

一方、マスター期の研修は毎回 1 日開催ということもあり、特に支障はみられなかった。

### 2. 研修プログラムについて

#### 1) 時期・時間

今回は 9 月から研修を開始したが、新人期においては、新人としての社内研修も終わり、仕事が見えたところでの実施であったことから、時期としては妥当であったと思われる。

新人期・マスター期とも日数・時間と適切であったと考える。しかし、演習やディスカッション、プレゼンなどを考えると、両方とも 6 名のサイズでちょうどよく、もし、この人数を超えるようであれば、時間や形式などを検討する必要があると思われる。例えば、グループワークは 6 名のサイズにして、数グループを形成し、そこにファシリテーターが入り考えを共有していく仕組みなどが求められる。

#### 2) カリキュラム内容・構成

##### ①新人期

参加者の学びの様子や参加への積極性などから、カリキュラム内容も適切であったと思われる。ねらいとしていた組織をみる力は新人期の対象者にどれだけ理解してもらえるかが気になるころではあったが、思った以上に理解できていた。

新人期の実践面で“保健事業計画の施策と立案”のスコアが低かったことについては、キャリアラダーとしては、新人期では具体的な保健事業計画の施策と立案という PDCA について説明できればよいのであるが、参加者は「具体的な施策を説明できる」と、解釈し自己評価を厳しくしたのではないと思われる。実際、研修の中の演習では、産業保健師が健康課題から PDCA をまわして事業展開することを十分理解していた。

また、“海外派遣労働者の健康管理”“感染症・食中毒対策”のスコアが低かった点については、本研修は取り扱っていなかったからだと推察される。これらの内容は、健康危機管理対策としてふれておく必要はあるように思う。

研修会毎のアンケートで、“職場巡視と有害業務”に関しては、理解はできるが活用においてスコアが低かった点については、参加者の中には、職場で有害業務をほとんど扱っていない者がいたためと考えられる。

新人期の対象者に対し、先駆的な活動をしている産業保健師の話聞き意見交換をした時間があったが、皆、感銘を受けていた。自分が所属する職場だけでなく、第三者の好ましいキャリアモデルに接することは、自分達のキャリアを開発創造する上でとても大切なことと思われた。

## ②マスター期

マスター期においても、概ねキャリアラダー項目の到達レベルに達しており、カリキュラムとしては妥当であったと思われる。

マスター期の“有害業務に関連する体制やシステムなどを構築したり、改変できる”はスコアが2.0未満で、到達度に達していなかった点は、新人期同様、自職場に有害業務がない参加者がいたためと思われる。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のは、講義を聞くことで単に個別の健康支援だけではなく、労働環境の改善といった組織や経営にもかかわっていく難しさを理解したためと思われる。

産業保健師就業実態調査研究事業（五十嵐ら、2008）<sup>2)</sup>では、産業保健師が業務を行っていく上で「生産性の向上への寄与」「労働能力の向上への寄与」「環境への寄与」「安全配慮義務やリスクマネジメント」「起業防衛への寄与」の認識が低いという知見が示されている。この結果を受けて、日本看護協会の10年目の産業保健師を対象とした産業保健師中堅期リーダー研修<sup>3)</sup>においては、「職場における健康課題や体制づくりに関するマネジメントについての組織内外に提言する能力」「健康づくりの視点からの、経営方針・CSRに関する提言能力」などがコアになっている。よって、新人期の時から、そのような視点をもって仕事をしていくこ

とを意識付けしていくことは、産業保健師としての成長に大きく幅が広がっていくと予想される。また、産業保健師の総括管理的な視点を、組織や事業場全体の健康をつねに考えていくことを入社後から考えていくことはキャリア育成に対し重要なことと考える。

このことはマスター期研修からも同じことが言える。マスター期は産業保健師としてひととおりの仕事が自律して遂行されている時期であるが、それだけに、事業場全体を動かすにはどうしたらよいか、壁にあたる時期でもある。事実、ディスカッションからもそれらを多く聞かれたが、そのような時期にこのような研修会があると、自分の仕事を客観的に見つめなおすことができ、モチベーションアップにもつながり、研修会の意義は深かったように思われる。

今回の参加者は大企業の産業保健体制が整っている産業保健師ばかりであり、研修会毎に想定した以上の成長がみられた。しかし、多様な職場で働く産業保健師に対し、これらの研修モデルがそのまま活用できるかは、今後事例を増やす必要がある。しかし、今回唯一健診機関に所属する産業保健師が参加していたが、

「実際の業務の幅はある程度決まっていますが、本来あるべき産業保健師像をしっかりと持つことにより、視点が拡大しスキルがあがる」と述べていたことから、産業保健師一人一人がキャリアラダーを意識しながら、自己研鑽していくことはとても重要であると考えます。

今後は参加者のその後の成長を再度自己評価するとともに、上司からの評価もとり、研修モデルの検証をおこなっていききたい。

## F. 引用・参考文献

- 1) 五十嵐千代、三好智美、荒木田美香子；産業保健師等の継続教育に関する研究, 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棟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, 2014

2) 五十嵐千代 他 ; 産業保健師就業実態調査  
研究事業, 地域保健総合推進事業  
日本公衆衛生協会, 2008

3) 畑中純子、五十嵐千代 他 ; 中堅期保健師  
コンサルテーションプログラム（産業分野）検  
討委員会, 厚生労働省先駆的保健活動交流推進  
事業, 2011

## G. 研究発表

平成 27 年 5 月の日本産業衛生学会にては発  
表予定。すでに採択済み。

表1 産業保健師新人期キャリアラダーの自己評価表(研修会3回分)の比較

#知識 (4:とてもある, 3:ある, 2:あまりない, 1:ない)

#実践状況 (4:十分にできている, 3:できている, 2:あまりできていない, 1:できていない)

項目	評価日 1年目達成目標	知識			実践			
		9/20	10/25	12/6	9/20	10/25	12/6	
総括管理	職場アセスメント	身体的、精神的、社会文化的、環境的側面から、客観的・主観的情報を収集し、事業場の健康アセスメントができる。	2.8	3	3	2.6	2.8	3
	体制整備、運営	委員として、安全衛生委員会に参加し、他部門との連携ができる。	2.8	3	3.2	2.8	3	3.2
	緊急事態への対応	健康危機管理マニュアルに従い、初期の対応ができる。	2.4	2.6	2.8	2.2	2.2	2.4
	職場巡視(リスクアセスメント)	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。	2.8	2.8	2.8	2.4	2.6	2.8
	適正配置	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。	2	2.4	2.8	2	1.8	2.6
	保健事業計画の立案	保健事業計画の立案について、予算管理の必要性について説明できる。	1.4	1.8	2.4	1.4	1.2	1.8
	情報管理	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。	3.2	3.4	3.6	3.2	3.2	3.4
	組織のヘルスポーへの参画(CSRへの貢献)	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。	2.6	3	3	1.4	2	2.2
	平均		2.5	2.8	3	2.3	2.4	2.7
専門職としての能力	健康管理業務の企画・運営・評価	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。	3	3	3.2	2.8	3	3
	健康診断	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。	2.6	2.8	3	1.8	2	2.2
	事後措置	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。	3	3.2	3.2	2.8	3	3
	有害業務への対応	事業場内の有害業務について説明ができ、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。	2	2.6	2.8	1.8	2	1.8
	休職・復職への対応	指導のもと、休職、復職への対応ができる。	3.2	3.4	3.2	2.8	3.2	3
	特別な配慮を必要とする人への支援	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。	2.2	2.6	2.8	2	2.2	1.8
	海外派遣労働者の健康管理	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。	2.2	2.2	2.4	1.6	1.6	1.6
	過重労働対策	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。	3.2	3.2	3.2	2.8	3.2	3.2
	メンタルヘルス対策	事業場のメンタルヘルス対策について理解し、個人・集団に対し標準的な対応ができる。	2.6	3	3	2.2	2.6	2.6
	感染症・食中毒対策	事業場の感染症、食中毒対策について理解し、標準的な対応ができる。	2	2	2.4	1.4	1.6	1.8
	健康教育	指導のもと、標準的な健康教育を企画し、実施、評価できる。	2.8	2.8	2.6	1.8	2.2	2.4
	ヘルスプロモーション・健康づくり	国が進める健康づくり施策や地域職域連携などについて説明ができ、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。	2.2	2	3	2	2	2.4
	平均		2.6	2.7	2.9	2.2	2.4	2.4
	作業環境管理	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。	2.4	2.8	2.8	2	2.2	2.4
指導のもと、快適職場などについて職場に指導が行える。		2.6	3	3	2	2.6	2.4	
平均		2.5	2.9	2.9	2	2.4	2.4	
作業管理	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。	2.8	2.8	2.8	2.2	2.4	2.2	
労働衛生教育	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。	2.4	2.6	2.8	1.6	1.8	2.2	
組織人としての能力	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。	2.2	3	3	2.2	2.8	2.6	
	担当業務の法的根拠等を説明できる。	2.6	3	3	2.4	2.8	3	
	実施した業務について、上司に報告・相談できる。	3.6	3.2	3.6	3.4	3.2	3.6	
	平均	2.8	3.1	3.2	2.7	2.9	3.1	
自己啓発の能力	専門性の向上	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。	2.6	3.2	3.4	2.6	3.2	3.2
	倫理	専門職としての倫理感を持ち、場に適した言動がとれる。	3.2	3	3	3	3	3
	研究	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。	2.8	3	3	2.4	2.6	2.8
	平均	2.9	3.1	3.1	2.7	2.9	3	
平均		2.6	2.8	3	2.3	2.5	2.6	

表2 平成26年度産業保健師マスター期7a'-自己評価まとめ (\*:5人分の平均)

		評価日 マスターレベル(一人前)達成目標	知識			実践			
			10/4	11/8	12/23	10/4	11/8	12/23	
総括管理	職場アセスメント	身体的、精神的、社会文化的、環境的側面から、客観的・主観的情報を収集し、事業場の健康アセスメントができ、健康課題を抽出できる	3.0	3.0	3.3	2.7	2.7	3.2	
	体制整備、運営	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。	3.2	3.2	3.2	2.8	2.3	2.5	
	緊急事態への対応	健康危機管理マニュアルを理解し、行動できる。	3.0	3.2	3.3	2.8	2.8	3.0	
	職場巡視(リスクアセスメント)	健康危機管理マニュアルを理解し、行動できる。	2.7	2.8	3.0	2.3	2.2	2.8	
	適正配置	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。	3.2	3.0	3.0	2.8	2.7	3.2	
	保健事業計画の立案	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。	3.2	3.0	3.2	2.8	2.7	2.5	
	情報管理	自身の保健事業計画の立案に関する予算管理が行える。	2.0	2.7	2.7	1.8	1.8	2.3	
	組織のヘルスポリシーへの参画(GSRへの貢献)	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。	3.0	3.2	3.5	3.0	3.0	3.2	
	健康管理業務の企画・運営・評価	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。	2.8	2.8	3.3	2.2	1.7	2.3	
	健康診断	事業場の健康管理上の問題を明らかにし、必要な指導が行える。	2.8	3.2	3.5	2.7	2.7	3.2	
専門職としての能力	事後措置	一般健康診断、特殊健康診断等の企画、実施、評価ができる。	3.0	3.5	3.5	3.0	3.2	3.2	
	有害業務への対応	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。	3.2	3.7	3.7	3.2	3.3	3.5	
	健康診断	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。	3.0	3.3	3.5	2.7		2.8	
	有業業務への対応	事業所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。	2.3	* 2.6	2.7	2.2	* 2.4	2.2	
	有業業務への対応	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。	2.2	* 2.4	2.5	1.8	* 2.0	1.7	
	有業業務への対応	医療機関や他部門と連携し、有業業務への対応ができる。	3.3	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	
	有業業務への対応	医療機関や他部門と連携し、有業業務への対応ができる。	3.3	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	
	有業業務への対応	医療機関や他部門と連携し、有業業務への対応ができる。	3.3	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	
	有業業務への対応	医療機関や他部門と連携し、有業業務への対応ができる。	3.3	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	
	有業業務への対応	医療機関や他部門と連携し、有業業務への対応ができる。	3.3	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	
健康管理	特別な配慮を必要とする人への支援	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、両立支援ができる。	2.8	3.0	3.0	2.3	2.8	3.0	
	海外派遣労働者の健康管理	他部門と連携し、海外派遣労働者の健康管理ができる。	2.7	* 3.2	3.0	2.2	* 2.6	2.0	
	過重労働対策	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。	3.2	2.8	3.2	2.3	2.3	2.5	
	過重労働対策	個別の事例に対し、指導が行える。	3.2	3.3	3.5	3.0	2.5	2.8	
	メンタルヘルス対策	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。	3.0	3.3	3.3	2.7	2.5	2.7	
	メンタルヘルス対策	個別の事例に対し、指導が行える。	3.2	3.3	3.5	3.2	3.2	3.5	
	感染症・食中毒対策	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。	2.7	2.7	3.0	2.2	2.0	2.8	
	感染症・食中毒対策	個別の事例に対し、指導が行える。	2.8	3.2	3.2	2.7	2.8	3.0	
	健康教育	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。	3.2	3.0	3.3	2.8	2.3	2.8	
	健康教育	健康教育を適切に計画・実施・評価・改善ができる。	3.0	3.2	3.3	2.7	2.8	3.2	
作業環境管理	ヘルスプロモーション・健康づくり	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。	2.7	2.7	3.2	2.2	2.7	2.7	
	作業環境管理	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。	2.7	3.0	3.2	2.5	2.3	2.5	
	作業環境管理	快適職場などについて職場に指導が行える。	3.0	3.2	3.3	2.7	2.7	2.7	
	作業管理	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。	2.7	2.7	3.2	2.5	2.5	2.7	
	労働衛生教育	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。	2.8	2.8	3.2	2.7	2.3	2.8	
	組織人としての能力	組織人としての能力	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。	3.2	3.2	3.2	2.8	2.7	2.8
		組織人としての能力	担当業務の法的根拠等を説明できる。	2.8	3.2	3.2	2.8	2.7	2.8
		組織人としての能力	業務について、上司に報告・相談できる。	3.5	3.7	3.8	3.5	3.7	3.8
	自己管理	自己管理	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。	3.2	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3
		自己管理	指導のもと、学会発表ができる。	2.8	2.7	3.0	2.0	1.8	2.2
倫理		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	2.8	2.8	3.2	2.2	2.3	2.3	
研究		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。	2.8	2.7	3.0	1.7	1.8	2.0	

表3 平成26年度産業保健師新人期研修会アンケート結果

#内容の理解 4:とてもできた 3:できた 2:あまりできなかった 1:できなかった  
 #今後への活用 4:十分にできる 3:できる 2:あまりできない 1:できない

			内容	理解度の平均	今後の活用の平均
第1回	9/20	午前	1. 現在の産業構造, 産業看護とは	3.2	3.2
			労働衛生の5管理, 産業保健師の機能		
		午後	2. 労働行政と労働安全衛生法, 労働と生活	3.2	3.2
			3. 職場のリスクマネジメント(1) 職場巡視	3.4	3.6
	9/21	午前	4. 職場のリスクマネジメント(2) KYT	3.4	3.2
			1. 職場組織診断について	3.2	3
			2. 組織からの健康支援の実際	3.2	3
		午後	3. 保健指導について	3.6	3.6
			4. 保健指導の実際	3.2	3.4
	5. 企業人としてのビジネススキル	3.2	3.6		
			平均	3.3	3.3
第2回	10/25	午前	1. 健康教育の展開方法とその実際	3.8	3.6
		午後	2. 事例発表・まとめ	3.6	3.6
	10/26	午前	1. 職場分析・SWOT分析等	3	3.4
			2. 組織分析の実際	3	3.2
		午後	3. 健康教育演習	3.2	3.2
				平均	3.3
第3回	12/6	午前	1. 素敵な保健師さんに会おう!	4	3.8
			2. キャリアをどう積んでいくのか	3.6	3.6
		午後	3. 保健事業計画と健康教育実践	3.8	3.8
			4. アクションチェックリストについて	3.6	3.6
	12/7	午前	1. 職場巡視と有害業務	3.2	2.6
			2. 職場巡視の実際	3.6	3.2
		午後	3. ストレスチェックと保健指導	3.4	3.8
			4. 保健指導Ⅱ(過重労働・メンタルヘルスなど)	3.4	3.8
			平均	3.6	3.5