

## 総合研究報告書

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）

### 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）

### 研究協力者

池田佐知子（国際医療福祉大学）

松田有子（国際医療福祉大学）

竹中香名子（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）  
研究協力者 池田佐知子（国際医療福祉大学）  
松田 有子（国際医療福祉大学）  
竹中香名子（国際医療福祉大学）

## 1. 研究目的

高齢労働者の増加に伴い職場における健康づくりの推進は喫緊の課題である。対策の進め方としては、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。そこで、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健康づくり活動を収集し、その推進手法を開発する。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。

なお、本研究では、中高年労働者を50歳以上の労働者と操作的に定義した。

## 2. 研究内容

上記の目的を達成するために、平成25年度には研究1・2を実施し、平成26年度には研究3・4を行った。

【平成25年度の研究】

### 研究 1. 産業保健分野における基礎的実態調査

衛生管理者及び産業看護職への調査（高齢者対策・健康増進対策の実施状況）と 労働者への調査（加齢に伴う心身の変化と自覚等）を行った。

### 研究 2. 産業保健師等のキャリアラダーの開発

先行研究等を参考に、産業保健師等のキャリアラダーの開発と妥当性の確認（H25 年実施）を行った。

【平成 26 年度の調査】

### 研究 3. ポピュレーションアプローチ推進手法の開発

事業所における健康づくり事業の聞き取り調査を行ない、健康づくりの推進手法を検討し、それをもとに「中高年労働者のための健康づくり 事業所の取り組み 事例集」を作成した。

研究 4. 平成 25 年度に作成した産業保健師等のキャリアラダーをもとに、1 年目の新人期と、5 年目のマスター期の研修プログラムを作成し、実施し、評価した。

## 3. 各研究の内容と結果

1) 研究 1 衛生管理者への調査、産業看護職への調査、労働者への調査の 3 調査を行った。以下、その概要を示す。

#### < 1 - 1 > 衛生管理者への調査

対象：協会健保の各支部より依頼した衛生管理者 70 名、東証企業の衛生管理者 127 名から回答があり、分析をした。

結果：協会健保の衛生管理者調査の方が東証企業衛生管理者調査の結果より 60 歳代以上の社員割合が多く、健康診断の有所見率も高かった。しかし、健康診断前後の保健指導を実施している事業所は 50%程度にとどまっていた。また、両調査とも実施している保健サービスや保健師等に期待する業務に大きな違いはなかった。

労働者の健康診断結果を分析・活用し、事業場の健康状態に応じた産業保健活動が展開されるよう、保健師等が情報提供やアドバイスをすることが望まれる。また、事業所で雇い上げている保健師等と協会健保のように事業所外に存在する保健師に期待する役割には違いがあった。事業所内外の産業保健サービスを使い分けられるよう、衛生管理者に情報提供していくことも必要と考えられた。

#### < 1 - 2 > 保健師等への調査

対象：日本産業衛生学会看護部会に登録された保健師・看護師等 237 名、協会健保の各支部の保健師 75 名より回答が得られた。

結果：協会健保に所属する労働者は産衛学会会員調査での対象者より年代が高く、健康診断の有所見率は高かった。また、協会健保保健師は特殊健診などに携わらないため、業務が限られており、それに伴い産業保健活動への自信及び研修への関心については低い項目もあった。保健師等への研修計画を立案する際には、保健師等の勤務する事業場の状況を考慮した内容や方法を検討する必要がある。

中高年齢労働者への産業保健サービスについては、両調査とも「健診前後の保健指導の充実」、「慢性疾患（癌、生活習慣病、喘息等）をもった社員の就業継続支援」、「がん健診の導入やがん検診の

拡大」のなど、生活習慣病対策に加えて、「継続的な受診がしやすい制度の検討」といった両立支援が必要であると認識していた。また、「筋力や体力の保持に関する対策」「腰痛などの筋骨格系の疾患を持った社員への支援」などの対策も必要であると認識していた。

中高年齢労働者への今後の保健サービスの実施については、保健師等は自らが実施すると共にコーディネータ役を務め、産業医、精神科医、衛生管理者、理学療法士、THP の運動指導担当者などを活用したに産業保健活動を推進することが重要である。

#### <1-3-1> 労働者への調査 1

対象：100人以上の従業員を有する企業に勤務する労働者を対象に web による質問紙調査を実施し、835 の有効回答が得られた（男性 525 名、女性 310 名）。健康状態の実態として、30代から健康診断の有所見率が増加し始め、50代以上では約3割が生活習慣病に関する所見を有していた。健康状態の自覚においては、腰痛や肩こりなどの所見が多くみられ、50代以上の労働者の約3割は既に罹患した疾病のマネジメントが必要な状況であった。また、労働者の健康状態は、労働生産性に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

以上のことから、一次予防に関しては30代からの早期のアプローチが重要であり、50代以上の労働者は高年齢労働者として焦点をあて、疾病管理を含めた二次予防、三次予防の介入も重要であることが推測された。メンタルヘルス対策については、すべての年代を通してその充実が求められていることが示唆された。今後は様々な属性の労働者の分析結果を統合して課題を検討し、ポピュレーションアプローチの方策を検討することが課題である。

#### <1-3-2> 労働者への調査 1

対象；協会健保に所属している労働者 143 名より回答が得られた。

結果：20歳代より、健診で異常を指摘される、心身の不調の経験等の健康の不具合を有している労働者が存在し、30～50歳代では増加していた。喫煙率は低い、運動、日常生活活動、飲酒、塩分・糖分摂取・水分摂取のコントロール、ストレスマネジメントなど健康行動に留意している労働者は少なかった。20～30歳以上ではインターネットや雑誌を使って健康情報を得ていたが、40歳以上では健診の保健指導の機会や新聞、かかりつけ医が情報源となっていた。40歳以上において、保健指導を受けた経験者が有酸素運動の効果やメタボリックシンドローム等についての健康情報の説明に自信があった。

研究1のまとめ：中高年齢労働者に対しては、「健診前後の保健指導の充実」、「慢性疾患（癌、生活習慣病、喘息等）をもった社員の就業継続支援」「がん健診の導入やがん検診の拡大」のなど、生活習慣病対策に加えて、「継続的な受診がしやすい制度」を検討する必要がある、保健師等には情報を入手、分析し健康課題に基づいて事業計画を立て、それを推進する能力が求められる。また、高齢労働者のポピュレーションアプローチの展開を考えた場合、幅広い産業保健活動が必要であり、産業医、精神科医、衛生管理者、理学療法士、THP の運動指導担当者などを活用した産業保健活動が求められる。

## 2) 研究2

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「新人看護師研修ガイドライン～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。

### 3) 研究 3

目的：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践及び、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。

方法：主なインタビュー内容は、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）、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。

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」（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、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法、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。

まとめ：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。

### 4) 研究 4

目的：平成 25 年度に開発した産業保健師のキャリアラダー案を基に、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し、評価することを目的とした。

方法：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、各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。

結果：新人期、マスター期とも参加者は 6 名であった。キャリアラダーの概ね全項目において研修終了時点の自己評価では到達レベルに達していた。これらの研修を通して、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った。産業保健師として 1 年目と 5 年目の 2 時期の限定されたプログラムではあるが、有効性のある現任教育プログラムを開発できた。

#### 4. まとめ（統合）

文献検討から、加齢による中高年労働者の心身の変化は非常に幅広いことがわかった。研究 1 の労働者に対する質問紙調査では中高年労働者は健康診断などの異常や所見があることは認識しているが、自覚的健康度は若い年代よりも高い傾向があった。また、中高年労働者では運動、食事、睡眠といった保健行動は意識して実施しているものが高くなっていた。つまり、中高年労働者の健康に対する意識は、異常などが指摘されていることや治療の必要性を認識し、何らかの保健行動を行っているが、自覚症状も少なく、身体的な変化も感じていないため、健康度自体は高いと認識しているというアンビバレントな状況にあることがわかった。また、保健行動の実施という点については、30～40 歳代は中高年より実施していない傾向にあり、将来の生活習慣病対策を取ることが必要であると考えられた。

一方、衛生管理者や産業保健師等は中高年労働者の健康管理のためには、メンタルヘルス対策、健診後の保健指導、二次健診の徹底を行うことが重要であると考えていた。実際に事業所を訪問して、中高年労働者の健康課題に対するポピュレーションアプローチは、若い年代の将来を考えて、50 歳以上を対象にするというより、全社員の健康づくりとして実施するという事業所が多かった。

事業所では健康づくりとして、様々な工夫をしてメンタルヘルス対策、喫煙対策、食堂メニューの見直し、運動やロコモティブシンドロームに関することなどを行っていた。聞き取り調査から判断する限り、健康づくり活動の展開には必ず、キーパーソンがいた。キーパーソンが産業医・産業歯科医・産業保健師といった産業保健専門職である場合は、健診結果や社員の保健行動などの分析が行われており、複数年や中長期の労働安全衛生計画に寄与することができると考えられた。

研究 4 では実際に産業保健師の研修プログラムを開発し、産業保健師に研修を行った。受講者の満足度は高かった。また、研修の受講後の自己評価では、新人期では、計画の立案や、有害物取り扱いや海外赴任者への保健指導などを日常業務で行っていない受講者については、それらの項目の得点が低く、現場での業務経験が研修の成果に影響していることが明らかとなった。マスター期では計画の立案といった業務の自己評価は到達度に達していた。

中高年労働者の増加に伴い、健診などの有所見率も高くなることより、保健師等の産業保健専門職は関連の情報を集め、分析し、アセスメントを企業や労働者に返すという、集団の特徴をとらえて、中期的な計画作成に活かせるような活動を行うことが、事業所における産業保健専門職の特徴であり、求められる業務といえる。大学卒業後のできるだけ初期の現認教育に組み込んでいく必要性が示唆された。

## 5. 研究発表

1. 青柳 美樹, 荒木田 美香子, 六路 恵子, 吉岡 さおり, 大谷 喜美江, 池田 俊也, 谷 弘明, 五十嵐 千代, 三好 智美. 中小規模事業場における労働者の健康状況と健康行動の特徴. )73回日本公衆衛生学会総会抄録集 : 604(2014.10)
2. 大谷 喜美江, 荒木田 美香子, 吉岡 さおり, 青柳 美樹, 池田 俊也, 五十嵐 千代, 三好 智美, 谷 浩明. 労働者の健康診断結果の認識と保健行動の関係性 Population Approachの展開に向けて. 73回日本公衆衛生学会総会抄録集 : 603(2014.10)
3. 荒木田 美香子. 吉岡 さおり, 青柳 美樹, 大谷 喜美江, 山下 留理子, 藤田 千春. 労働者のヘルスリテラシーと保健行動との関連. 34回日本看護科学学会学術集会講演集. p 289(2014.11)