

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
産業保健全般	事業場特性に応じた労働衛生活動の展開	事業場に適した衛生管理と健康確保の推進	構造評価	1	産業保健スタッフとして保健師が配置されている				
				2	産業保健活動に必要な予算が確保されている				
				3	事業場の特性に応じた保健活動が展開できる体制・仕組が確立している				
			プロセス評価	4	事業主などが産業保健に関する適切な問題認識できる情報を提供している				
				5	各保健スタッフの役割の明確化と連携方法を確立している				
				6	機密情報・開示情報の適切な範囲が策定されている				
				7	規定・計画策定に必要な情報を整理している				
				8	事業場の健康課題が挙げられ、優先順位が付けられている				
				9	安全衛生に関する方針・規定・計画が策定・改訂されている				
				10	作業管理、作業環境管理に関する情報が整備されている				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
産業保健全般	事業場特性に応じた労働衛生活動の展開	事業場に適した衛生管理と健康確保の推進	プロセス評価	11	事業場の特性に応じた職場巡視方法が確立され、適切な実施がなされている				
				12	職場環境改善に有効な情報が含まれた職場巡視記録を作成している				
				13	適正配置がなされるよう、健康状態に応じた労働を調整する方法が検討されている				
				14	保健活動を行う際の検討、計画、実施、評価のプロセスに社内外の資源を活用している				
			結果1	15	事業主あるいは事業場のトップが事業場に適した保健活動の重要性を表明している				
			結果2	16	労働者の安全衛生意識が高まる				
			結果3	17	労働災害により健康を害する労働者数が抑制される				
	職業性疾病の発生防止	悪化防止・健康の維持・職業性疾病の予防	構造評価	18	使用有害物質等の基準に応じた取り扱い責任者等担当者の育成・選任を行っている				
			プロセス評価	19	予測される災害・疾病防止に適切な作業環境測定等を実施している				
				20	予測される労働災害・疾病防止に適切な作業方法を導入している				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
産業保健全般	職業性疾病の発生防止	職業性疾病の予防・悪化防止・健康の維持	プロセス評価	21	予測される災害・疾病防止に適切な労働衛生教育を実施している				
				22	予測される災害・疾病防止に必要な健康診断・就業上の措置を実施している				
				23	有害業務と有害業務による職業性疾病の発生の状況を明確にしている				
				24	職場に合った職場環境改善策を実施している				
				25	職場にあった作業方法・作業管理方法を実施している				
			結果1	26	作業環境測定結果が維持・改善している				
				27	職場巡視結果における有効な改善事項が増加している				
				28	生物学的指標、暴露濃度が維持・改善されている				
			結果2	29	特殊健診有所見率が抑制ないし減少している				
				30	職業性疾病新規発生を防止している、または減少させている				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
メンタルヘルス	業務関連のストレスによるメンタルヘルス不調の抑制	業務上関連のストレスをコントロールして生き生きと働く労働者が増加する	構造評価	31	メンタルヘルス対策の予算が確保されている				
				32	事業場内外の専門医師や心理専門職を活用できる体制・予算がある				
				33	傷病休業の補償制度がある				
			プロセス評価	34	労働者自身が活用できるストレスチェックのシステムや機会を提供している				
				35	メンタルヘルスに関する現状分析を行っている				
				36	こころの健康づくり計画に基づいた労働者・管理職向けのメンタルヘルス対策を行っている				
				37	安全衛生委員会等でメンタルヘルス対策を検討している				
				38	休業中の適切な対応方法・復帰までの段取りの策定とその情報を関係者間で共有している				
			結果1	39	役割特性に応じた適切な休職者の復帰プロセスを調整している				
				40	ストレス源となる職場環境の改善や業務改善策を実施している				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
メンタルヘルス	業務関連のストレスをコントロールして メンタルヘルス不調の抑制	生き生きと働く労働者が増加する	結果2	41	管理職からの部下のマネジメントに関する相談件数が増加し、その内容が自律的なものであったり、協働対応するものになってくる				
				42	事業場内外の相談機関を知っている労働者が増加する				
			結果3	43	メンタルヘルスの不調による退職者数(あるいは新規退職者数)が減少する				
				44	職場復帰後の再退職者が減少する				
209 - 過重労働	過重労働による健康障害やそれに関連した業務への支障軽減	労働者が活力を保ち生き生きと働くことができる	構造	45	労務人事部門担当者と健康管理部門の過重労働対策に関する業務を連携する体制がある				
			プロセス	46	過重労働対策に関する事業場の方針が労働者への文書等により周知されている				
				47	過重労働状況を的確に把握している				
				48	過重労働者への適切な保健指導を実施している				
				49	過重労働対策推進方法に関する管理職への教育を行っている				
				50	労働者の状況に応じた過重労働による健康障害防止策に関与している				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
過重労働	過重労働による健康障害やそれに関連した業務への支障軽減	労働者が活力を保ち働き生き生きと働くことができる	結果1	51	過重労働対策に関する事業場の方針を知っている労働者が増加する				
			結果2	52	生活習慣病関連有所見者・メンタルヘルス不調者の過重労働者数が減少する				
			結果3	53	過重労働者数が減少している(年単位)				
生活習慣病	一般健診の有所見者の抑制	生活習慣病を予防し、活力を持って就業できる	構造評価	54	事業場内にヘルスプロモーションを検討する組織がある				
				55	各職場に衛生推進者などの保健安全の情報提供できる担当者が選任・設置されている				
			プロセス評価	56	健康診断結果や退職者の状況などの現状分析を行っている				
				57	事業場としてのヘルスプロモーションに関する方針を策定している				
				58	計画に基づいた健康保持対策*注1を展開している				
			結果1	59	生活習慣病予防に関する事業への労働者の参加率*注2が増加する				
				60	健康的な生活習慣を持つ労働者が増加する				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	1 十分にできている 2 まあできている 3 どちらとも言えない 4 あまりできていない 5 ほとんどできていない 6 該当しない	根拠となる具体的状況・取り組み状況	改善点	備考
生活習慣病	一般健康診断の抑制の有所見者	生活習慣病を予防し、活力を持って就業できる	結果1	61	健康を維持する方法を知っている労働者が増加する				
			結果2	62	一般健康診断の有所見率の増加が抑制される				
			結果3	63	虚血性心疾患、糖尿病、脳血管疾患等による退職者・死亡が抑制される				

注1: 健康保持対策とは保健指導や健康教育、禁煙支援、食堂でのヘルシーメニューの提供

注2: 参加率の母数は対象とする組織(部課、事業場等)の従業員数を母数とする

「的確な、適正な」の判断は、その対策や方法を選択した根拠がガイドラインや研究結果を参考にしているかなどを判断根拠とする。

領域	テーマ	目的	評価	番号	指標案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
産業保健全般	事業場特性に応じた労働衛生活動の展開	事業場に適した衛生管理と健康確保の推進	構造評価	1	産業保健スタッフとして保健師が配置されている	○保健師の数と業務の契約内容	○産業保健活動全般に関与できるスタッフの扱いになっているかどうか （「診療の補助」や「特定保健指導」の部分的業務のみの従事に留まっていないか） ○保健師の雇用形態と対象社員数 （保健師1人に対して、対象社員500人～1000人が一つの理想的な目安ではある） ○余裕のある予算（費用の必要理由を示すことで確保できる場合も含む）
				2	産業保健活動に必要な予算が確保されている	○人件費も含む ○保健師数 ○法的・法定外の活動計画の予算的裏付	
				3	事業場の特性に応じた保健活動が展開できる体制・仕組が確立している	○産業医、安全衛生管理者等の選任届や衛生管理体制組織図等 ○安全衛生委員会が機能しているかどうか ○安全衛生体系の組織図に保健師が入っているか ○危機管理体制に保健師が位置づけられているか ○人事、総務、運行管理者との関係性	○法令に基づく産業医や安全衛生管理者等の選任 ○その職務を遂行できる仕組になっているか
			プロセス評価	4	事業主などが産業保健に関する適切な問題認識できる情報を提供している	○事業場で実施すべき法令上の情報の提供 ○健診結果の分析（事業場・職種単位）の安全衛生委員会などへの公表 ○過重労働、メンタルヘルスチェックの状況の報告 ○社員の死因統計の報告	○安全衛生委員会、ミーティング等の周知機会やニュース等の周知媒体の活用で提供できているかどうか
				5	各保健スタッフの役割の明確化と連携方法を確立している	○役割の明文化 ○連携・協議の方法の設定	○各保健スタッフの役割を明文化したものがあるか、なくても役割の混乱がない（という実態がある） ○各保健スタッフだけでなく関連職種、職場との連携方法や協議の場が確立されているか
				6	機密情報・開示情報の適切な範囲が策定されている	○「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」 ○「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」等 ○社内文書化、周知状況、職場内のコンセンサス	○取扱いに関する規定があるか、なくてもその取扱いに関する説明が周知され、労使間に混乱はないか
				7	規定・計画策定に必要な情報を整理している	○労働安全衛生法等関連法令や厚労省、関連学会等からの情報 ○電子情報での整理 ○社員の健康診断情報、問診・相談情報、受診情報などの保健医療情報 ○社員の死因別統計の集約	○法令や関連学会等からの情報を事業場内の状況に適合させて作成しているかどうか
				8	事業場の健康課題が挙げられ、優先順位が付けられている	○分析した結果の保健スタッフや安全衛生委員会での討議状況	○事業場の業務実態を加味した上での健康課題を明らかにし、その対応優先度が考えられているかどうか
				9	安全衛生に関する方針・規定・計画が策定・改訂されている	○改訂日付の記載 ○事業場の事業内容の変更や法律の改定があった際の見直し	

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点		
				10	作業管理, 作業環境管理に関する情報が整備されている	<ul style="list-style-type: none"> ○作業環境測定の結果の保存 ○保護具の交換状況 ○労働衛生教育の報告書 ○管理責任者の配置状況 ○研修教育受講状況の管理 	○非製造業でも、ビル衛生管理法に基づく測定や労働時間管理の情報等も含まれる		
事業場特性に応じた労働衛生活動の展開	事業場に適した衛生管理と健康確保の推進	プロセス評価		11	事業場の特性に応じた職場巡視方法が確立され、適切な実施がなされている	<ul style="list-style-type: none"> ○事業場に適した巡視記録用紙の様式が策定されているか ○職場巡視の計画的実施 			
				12	職場環境改善に有効な情報が含まれた職場巡視記録を作成している	<ul style="list-style-type: none"> ○チェックした記録が保存されている ○指摘事項は写真に残して、改善後の写真と比較できるようにしているか ○指摘後のフォローアップを行っているか 	○職場巡視記録は、事後の改善につながるよう、現状の問題が明確化されていたり、改善のヒントになりそうな情報が含まれるようなものになっているかどうか ○「適切」さは、法令準拠に留まらず、課題に応じた巡視になっているかという点であったり、人的環境への視点もほしい		
				13	適正配置がなされるよう、健康状態に応じた労働を調整する方法が検討されている	<ul style="list-style-type: none"> ○産業医、人事、保健師が必要に応じて話し合いを持つ機会があるか 	○健康状態の変化に応じて、当該職場の管理監督者や労務・人事部門担当者および産業保健スタッフで適正な配置を検討できるようになっているかどうか ○休業からの職場復帰事例が着手しやすい		
				14	保健活動を行う際の検討、計画、実施、評価のプロセスに社内外の資源を活用している	<ul style="list-style-type: none"> ○健康保険組合の利用 ○リワークの利用 ○推進センターの活用 	○社内で施策の企画、実施、評価を吟味する体制があるか ○社外から助言を得るような体制があるかどうか		
		結果1	15	事業主あるいは事業場のトップが事業場に適した保健活動の重要性を表明している	<ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生マネジメントシステムの実施 ○事業主方針としての「健康に関する考え方」の表明の有無 				
		結果2	16	労働者の安全衛生意識が高まる	<ul style="list-style-type: none"> ○職場巡視の指摘事項の減少や自発的な改善事項の向上 ○受診率、再検率の向上 ○安全衛生委員会でのメンバーの反応 ○ウォーキングイベント等健康施策への参加率 ○メンタルヘルスチェックの実施結果 	○調査等による労働者の安全衛生意識に関するデータのみならず、安全衛生委員会における審議内容や職場のミーティングや取り組み内容の具体的な事象も含む			
		結果3	17	労働災害により健康を害する労働者数が抑制される	<ul style="list-style-type: none"> ○該当する労働者の名簿 ○労働災害や業務関連疾患に関するデータの確認できる傷病休業データ ○労災発生人数(千人率)の減少 				
		職業性	悪化防	職業性	構造評価	18	使用有害物質等の基準に応じた取り扱い責任者等担当者の育成・選任を行っている	<ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生法等関連法令 ○責任者氏名の把握 ○研修の参加、記録・管理 	○該当する業務のない職場は評価しなくてもよいが、「職業性疾病」は、業務に関連して起きうる傷病という幅広い概念で解釈してもらおう

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
	疾病の発生防止	職業性 疾病の予防・ 健康の維持	プロセス評価	19	予測される災害・疾病防止に適切な作業環境測定等を実施している	<ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生法等関連法令 ○職場巡視等での使用している有害物質の把握 ○新たな物質を使用するときは、職場から報告させるシステムがあるか ○作業環境測定をして、結果を関係部署に報告して、記録しているか 	
				20	予測される労働災害・疾病防止に適切な作業方法を導入している	<ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生法等関連法令 ○巡視で作業方法を把握しているか ○新たな危機を使用するときは、職場から報告させるシステムがあるか ○現場と安全衛生スタッフが作業方法の改善の話し合いの場があるか 	
産業保健全般	職業性 疾病の発生防止	職業性 疾病の予防・ 悪化防止・ 健康の維持	プロセス評価	21	予測される災害・疾病防止に適切な労働衛生教育を実施している	<ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生法等関連法令 ○実施記録 	
				22	予測される災害・疾病防止に必要な健康診断・就業上の措置を実施している	<ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生法等関連法令や厚労省、関連学会等からの情報 ○健康診断の100%実施 ○就業上の措置の判断の実施 	
				23	有害業務と有害業務による職業性 疾病の発生の状況を明確にしている		
				24	職場に合った職場環境改善策を実施している	<ul style="list-style-type: none"> ○巡視結果、健診結果、環境測定結果をもとに職場と安全衛生スタッフが改善のための話し合いの場があるか 	
				25	職場にあった作業方法・作業管理方法を実施している	<ul style="list-style-type: none"> ○巡視結果、健診結果、保護具などの活用状況をもとに職場と安全衛生スタッフが改善のための話し合いの場を持っているか 	○合理化を優先し、安全衛生のリスクが含まれることがないか、留意する
			26	作業環境測定結果が維持・改善している	<ul style="list-style-type: none"> ○環境測定結果のアセスメント 	○法令にもとづく作業環境測定結果に加えて、職場内のヒヤリハット事例の軽減等の含めてよい	
			27	職場巡視結果における有効な改善事項が増加している	<ul style="list-style-type: none"> ○改善事例のデータ 	○良好事例の増加も含む	
			結果1				

領域	テーマ	目的	評価	番号	指標案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
				28	生物学的指標, 暴露濃度が維持・改善されている	<ul style="list-style-type: none"> ○環境測定と健診結果のデータ ○有害物質を使用する対象者の減少 	○該当する業務のない職場は、評価しなくてよい
			結果 2	29	特殊健診有所見率が抑制ないし減少している	○特殊健診有所見者(およびその健診対象者)の名簿	<ul style="list-style-type: none"> ○該当する業務のない職場は、評価しなくてよい ○労働者の流動性の大きい職場については、名簿による該当者の変化の把握も重要
				30	職業性疾病新規発生を防止している、または減少させている	○労働災害や業務関連疾患に関するデータの確認できる傷病休業データ	

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
メンタルヘルス	業務関連のストレスによるメンタルヘルス不調の抑制	業務上関連のストレスをコントロールして生き生きと働く労働者が増加する	構造評価	31	メンタルヘルス対策の予算が確保されている	○配分予算・予算計画書 ○決算書	○予算と決算の差、事業実績・計画との兼ね合いはどうか ○予算の年次推移
				32	事業場内外の専門医師や心理専門職を活用できる体制・予算がある	○活用実績・決算	○単に過不足だけでなく、次年度に予定したい事業なども記録しておくが良い
				33	傷病休業の補償制度がある	○就業規定 ○健康保険組合における傷病手当金に関する制度	○把握している事例で、制度活用上の問題を感じているケースがあれば、それも記載しておくが良い
			プロセス評価	34	労働者自身が活用できるストレスチェックのシステムや機会を提供している	○該当する事業の有無 ○活用実績	○活用実績の増減も把握しておくが良い
				35	メンタルヘルスに関する現状分析を行っている	○実施計画、関係事業の分析 ○メンタルヘルス調査などの分析 ○退職者の動向 ○相談件数及び内容の分析	○経年変化
				36	こころの健康づくり計画に基づいた労働者・管理職向けのメンタルヘルス対策を行っている	○計画と事業の実施の実績	○計画に基づく遂行状況
				37	安全衛生委員会等でメンタルヘルス対策を検討している	○安全衛生委員会の年間計画、議事録など	
				38	休業中の適切な対応方法・復帰までの段取りの策定とその情報を関係者間で共有している	○社内規定、休業者の対応マニュアルの有無 ○関係者間での認識	○マニュアルの関係者間での認識
			結果	39	役割特性に応じた適切な退職者の復帰プロセスを調整している	○復職者の支援記録 ○関係者間との話し合いの機会	○支援プロセスがうまく展開しなかった場合の理由などを分析・記録されていると良い

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
			1	40	ストレス源となる職場環境の改善 や業務改善策を実施している	○復職者の支援記録 ○職場巡視やストレスチェック、相談記録などを部門へのフィードバックする機会がある	
メンタルヘルス 218	業務関連のストレスによる メンタルヘルス不調の抑制	生き生きと働く労働者が増加する 業務上関連のストレスを コントロールして	結果 2	41	管理職からの部下のマネジメント に関する相談件数が増加し、その 内容が自律的なものであったり、 協働対応するものになってくる	○メンタルヘルス相談件数の内、上司からの相談件数 ○相談内容	○相談件数の推移 ○相談内容の変化
				42	事業場内外の相談機関を知って いる労働者が増加する	○相談の活用件数 ○別途アンケートなどの実施	
			結果 3	43	メンタルヘルスの不調による退職 者数(あるいは新規退職者数)が 減少する	○退職者数、支援記録	○年間の推移
				44	職場復帰後の再退職者が減少 する	○再退職者数 ○支援記録	○年間の推移
過重労働	過重労働による健康障害 それに関連した業務への支援	労働者が活力を保ち生き生きと働く	構造	45	労務人事部門担当者と健康管理 部門の過重労働対策に関する業 務を連携する体制がある	○文書の共有、連絡会の開催などの有無や状況	○連携がスムーズにできなかったために生じた問題も把握しておくとい
			プロセス	46	過重労働対策に関する事業場 の方針が労働者への文書等によ り周知されている	○就業規則(規定・規則・社内規定・社内通達)への明記、あるいは社内通達など	○有無だけでなく、安全衛生委員会や社内報などでの通知も考慮する
				47	過重労働状況を的確に把握して いる	○月毎の部課ごとの過重労働者数 ○個別の過重労働に関するデータ	○前年度の状況と比較できるとなおよ
				48	過重労働者への適切な保健指 導を実施している	○月毎の部課ごとの過重労働者への面接件数、面接記録、部課の指導記録、不 調を訴える者の割合	

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
	障 軽 減	こ と が で き る		49	過重労働対策推進方法に関する 管理職への教育を行っている	<ul style="list-style-type: none"> ○事業計画への組み込み、教育の実施状況、受講者の感想 ○管理職教育後の管理職の相談 	○次年度の事業改善案が提示されればなおよい
				50	労働者の状況に応じた過重労働 による健康障害防止策に関与し ている	<ul style="list-style-type: none"> ○事業計画への組み込み ○事業の実施状況 ○対象者・参加者の意見 	

領域	テーマ	目的	評価	番号	指標案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
過重労働	過重労働による健康障害やそれに関連した業務への支障軽減	労働者が活力を保ち生き生きと働くことができる	結果1	51	過重労働対策に関する事業場の方針を知っている労働者が増加する	○面談者の面談意図の理解とそれに応じた対応 ○衛生委員会等での反応や別途調査	○方針が周知浸透すると、過重労働対象者の把握、面談などがスムーズに展開すると思われるので、それも評価の観点となる
			結果2	52	生活習慣病関連有所見者・メンタルヘルス不調者の過重労働者数が減少する	○健康診断及びメンタルヘルス調査からの実態把握 ○不調者の相談件数が減少 ○欠勤者、休職者の減少	○数年の推移の比較
			結果3	53	過重労働者数が減少している(年単位)	○年間総労働時間の減少	○数年の推移の比較 ○表面的な数だけでなく、実態も併せて判断する ○残業時間のみならず、例えば頻回な出張業務の有無といった業務内容の過重性も考慮する
生活習慣病	一般健診の有所見者の抑制	生活習慣病を予防し、活力を持って就業できる	構造評価	54	事業場内にヘルスプロモーションを検討する組織がある	○対象となる組織・委員会など ○安全衛生委員会でのヘルスプロモーションに関する議事録	○社内および社外関連の組織・委員会などの目的も確認しておくとい ○福利厚生組織が関連する場合は多い
				55	各職場に衛生推進者などの保健安全の情報提供できる担当者が選任・設置されている	○該当する職名を上げる	○担当者の委嘱や教育が行われていれば備考に記載
			プロセス評価	56	健康診断結果や休職者の状況などの現状分析を行っている	○健康診断の結果の分析 ○有所見者の分析 ○問診票の分析 ○休職者数の把握	○数年間の推移を比較
				57	事業場としてのヘルスプロモーションに関する方針を策定している	○計画の有無	○変化があった場合には、その内容と変更の理由を記録しておく
				58	計画に基づいた健康保持対策 ^{*注1} を展開している	○計画の中から該当する事業をあげる、およびその事業実施報告	○事業の改善点などを文書に記載し、改善点を明確にしているか
結果	59	生活習慣病予防に関する事業への労働者の参加率 ^{*注2} が増加する	○計画の中から該当する事業、およびその事業実施報告、特に参加者数(参加率)	○前年度と同じ事業があった場合には参加者数の数や社員数から見た参加者の割合の比較			

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
			↑ 1	60	健康的な生活習慣を持つ労働者が増加する	<ul style="list-style-type: none"> ○健康診断時の問診票などから生活習慣を把握し分析しているか ○40歳以上は特定健康診査の標準的質問紙の結果を活用する 	○数年間の推移

領域	テーマ	目的	評価	番号	指 標 案	根拠・必要な情報・資料	評価の方法・視点
生活習慣病	一般健診の抑制の有所見者	生活習慣病を予防し、活力を持って就業できる	結果1	61	健康を維持する方法を知っている労働者が増加する	○健康診断時の問診票などから生活習慣を把握し分析 ○健診とは別に調査、健診後の面談時に社員の知識を確認する方法もあり	○職場の健康課題の内、特徴的なものに絞って把握してもよい ○数年間の推移
			結果2	62	一般健康診断の有所見率の増加が抑制される	○社員の性・年代別の有所見率の推移	○数年間の推移 ○労働者数の流動の大きな事業場においては、年齢補正等の考慮もできるとよい
			結果3	63	虚血性心疾患、糖尿病、脳血管疾患等による休職者・死亡が抑制される	○休職者、死亡者の性・年代別の理由の把握	○長期的記録の比較 ○労働者数の流動の大きな事業場においては、入職年月や業務歴等の該当者の特性にも留意する

注1:健康保持対策とは保健指導や健康教育、禁煙支援、食堂でのヘルシーメニューの提

注2:参加率の母数は対象とする組織(部課、事業場等)の従業員数を母数とする

「的確な、適正な」の判断は、その対策や方法を選択した根拠がガイドラインや研究結果を参考にしているかなどを判断根拠とする

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
平野かよ子他	保健活動の質に関する評価指標の作成（第1報） —母子保健活動—	日本公衆衛生雑誌	60(10)	P572	2013
藤井広美他	保健活動の質に関する評価指標の作成（第2報） —健康づくり活動—	日本公衆衛生雑誌	60(10)	P572	2013
石川貴美子他	保健活動の質に関する評価指標の作成（第3報） —高齢者保健福祉活動—	日本公衆衛生雑誌	60(10)	P572	2013
山口佳子他	保健活動の質に関する評価指標の作成（第4報） —精神保健福祉活動—	日本公衆衛生雑誌	60(10)	P573	2013
小西かおる他	保健活動の質に関する評価指標の作成（第5報） —難病保健活動—	日本公衆衛生雑誌	60(10)	P573	2013
春山早苗他	保健活動の質に関する評価指標の作成（第6報） —感染症保健活動—	日本公衆衛生雑誌	60(10)	P573	2013

平成26年度厚生労働科学研究費補助金
政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業）

保健師による保健活動の評価指標の検証に関する研究

総括・分担研究報告書

主任研究者 平野 かよ子

平成27（2015）年 3月

目 次

I. 総括研究報告書		
保健師による保健活動の評価指標の検証	-----	I-1
平野かよ子 (長崎県立大学)		
II. 分担研究報告書		
1. 母子保健活動分野の評価指標の検証	-----	II-1-1
久佐賀眞理 濱田由香里 森本典子 平野かよ子 (長崎県立大学)		
福島富士子 (東邦大学) 稗園砂千子 (長崎県)		
塚原洋子 (なごみ相談室)		
2. 健康づくり活動分野の評価指標の検証	-----	II-2-1
藤井 広美 (了徳寺大学)		
3. 高齢者保健福祉分野の評価指標の検証	-----	II-3-1
石川貴美子 (神奈川県秦野市)		
尾島 俊之 (浜松医科大学)		
4. 精神保健福祉分野の評価指標の検証	-----	II-4-1
山口 佳子 (東京家政大学)		
5. 感染症対策にかかわる保健活動の評価指標の検証	-----	II-5-1
春山 早苗 (自治医科大学)		
6. 難病保健活動の評価指標の検証	-----	II-6-1
小西かおる (大阪大学大学院)		
7. 産業保健における保健活動の評価指標の検証	-----	II-7-1
大神あゆみ (労働科学研究所)		
8. 評価指標を用いた評価活動の成果と課題		
森本 典子 長崎県立大学	-----	II-8-1
平野かよ子 (長崎県立大学)		
9. 領域を超えた保健活動のコア評価指標	-----	II-9-1
平野かよ子 (長崎県立大学)		
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	-----	III-1