

令和7年度 厚生労働省 厚生労働行政推進調査事業費補助金
(労働安全衛生総合研究事業)

産業現場で活動する保健師・看護師の
活用及び資質向上のための方策に係る研究
(23JA2001)

総括・分担研究報告書

研究代表者 中谷 淳子

令和8年5月

目 次

I. 総括研究報告書

産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための
方策に係る研究

研究代表者 中谷 淳子 1

II. 分担研究報告書

産業現場で活動する保健師・看護師を対象とした
基礎教育プログラムの有用性評価

研究分担者 井上 彰臣 12

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 44

産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び 資質向上のための方策に関わる研究

研究代表者	中谷 淳子	産業医科大学産業保健学部・教授
研究分担者	錦戸 典子	東海大学医学部・客員教授
	井上 彰臣	産業医科大学 I R 推進センター・准教授
	吉川 悦子	日本赤十字看護大学看護学部・准教授
	千葉 敦子	青森県立保健大学健康科学部・教授
	金森 悟	帝京大学大学院公衆衛生学研究科・准教授
	後藤 由紀	四日市看護医療大学看護医療学部・教授
	久保 善子	共立女子大学看護学部・教授
	伊藤 美千代	東京医療保健大学千葉看護学部・准教授
	安部 仁美	湘南医療大学保健医療学部・講師

研究要旨 本研究では、産業保健の現場で活動する看護職（以下、産業看護職）の育成を目的として、産業保健活動未経験あるいは経験が少ない看護職を主な受講対象として開発した教育プログラムについて、その評価および改善を行うことを目的に、モデル事業の実施ならびに参加者へのアンケート調査を行った。

モデル事業の実施にあたり、令和6年度から令和7年度上半期にかけて開発したeラーニング教材を学習管理システム（LMS）上に搭載し、受講管理および学習履歴の確認が可能な運用環境を整備した。加えて、2日間の対面型集合研修について、各教育項目の学習目標を明確化し、それに対応した講義内容と教材を作成した。講師は研究班のメンバーが担当した。

モデル事業の参加者募集は、令和7年5月から8月にかけて企業や労働衛生機関に所属する産業医、産業看護職、安全衛生担当者のほか、独立開業している産業医、保健師、労働衛生コンサルタント等の産業保健専門職を通じて行い、対象となり得る看護職に周知した。参加申込者に対して、令和7年9月より順次eラーニング教材を配信し、eラーニングの受講（集合研修の事前課題を含む）および集合研修への参加を依頼した。また、集合研修終了後には、教育プログラムの有用性に関するアンケート調査への回答を求めた。

モデル事業に参加し、eラーニングおよび集合研修を受講した23人のうち、アンケートに回答した22人を分析対象とした。その結果、対象者の約8割は産業看護職としての経験年数が2年以下であり、本教育プログラムが想定する受講対象と概ね一致していた。

eラーニングについては、取り組みやすさ、難易度、理解度のいずれにおいても概ね良好な評価が得られた。一方、受講期間については「短かった」との回答が多く、今後はより余裕を持たせた受講期間の設定が必要と考えられた。集合研修についても理解度は概ね良好であったが、内容の分量や難易度に関しては負担を感じた者も認められ、受講者の基礎知識や実務経験に応じた内容調整の必要性が示唆された。

教育プログラム全体については、必要性、知人への推薦意向、満足度のいずれも良好な評価が得られた。また、約8割が産業保健活動を適切に実施することに対して「自信がつ

いた」または「やや自信がついた」と回答した。一方、「やや自信がなくなった」と回答した者も約 2 割認められたが、これは教育プログラムを通じて産業保健活動における多様な課題を認識した結果である可能性が考えられ、学習過程における一段階として捉えられた。

これらの結果を踏まえて集合研修プログラムを一部見直し、教育プログラムの最終版を作成した。本最終版を本研究課題の成果物とした。

研究協力者

柴田 喜幸	産業医科大学産業医実務研修センター・教育教授
梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
松井 加江	株式会社本田技術研究所統括機能センター・保健師
栗山 知子	産業医科大学産業保健学部・講師
小川有希子	日本赤十字九州国際看護大学看護学部・助教
品川 祐子	県立広島大学保健福祉学部・助手
大渡 聡子	産業医科大学産業保健学部・助教
井元智映子	産業医科大学産業保健学部・特任助教

A. 研究目的

近年、産業保健を取り巻く環境は大きく変化している。少子高齢化に伴う労働人口の減少や就業年齢の延伸を背景として、高年齢労働者への対応の重要性が増している。また、女性の就業率増加に伴う女性特有の健康課題への対応、メンタルヘルス対策や生活習慣病対策、疾病の治療と仕事との両立支援、化学物質の自律的管理への対応など、産業保健に求められる役割は多様化・複雑化している。加えて、企業における健康経営への関心の高まりにより、労働者の健康保持増進を経営的視点から推進することも求められるようになっていく。

こうした状況の中で、産業保健活動では、個人への健康支援のみならず、職場環境改善や組織全体への働きかけ、多職種連携を含めた包括的な対応が必要となっている。そのため、産業医や衛生管理者に加え、労働者に継続的かつ日常的に関わる看護職、いわゆる「産業看護職」が果たす役割への期待も高まっている。

一方で、産業看護職の配置状況や育成体制には依然として課題が残されている。特に中小規模事業場では、産業看護職が未配

置である場合も少なくない。仮に配置されている場合でも一人職場あるいは少人数体制であることが多く、教育や相談支援の機会が限られているのが現状である。さらに、産業保健活動には臨床領域や行政保健とは異なる視点が求められ、労働安全衛生関連法規、組織対応、予防活動、多職種連携等に関する理解が不可欠である。そのため、産業保健未経験の看護職が現場で戸惑いを感じることも少なくない。

このような背景から、産業看護職に必要な知識・技術を体系的に習得できる教育体制の整備が求められている。特に、未経験者や経験の浅い看護職に対する基礎教育の充実、産業看護職の育成および人材確保の観点から重要であり、産業保健業務に関する体系的かつ実践的な教育プログラムの開発が課題となっている。

上記の背景を踏まえ、本研究課題では、令和 5 年度に「産業看護職に求められる実践能力およびコンピテンシーに関するスコopingレビュー」（吉川・金森，2024）と「中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関するインタビュー調査」（中谷ら，2024）を実施し、産業看護職に求められる知識・能力の抽出を行った。これらの調査結果に基づき、令和 6 年度から令和

7 年度上半期にかけて、産業保健活動の経験が少ない（未経験あるいは活動を開始して間もない）看護職の受講を想定した e ラーニング（全 50 項目）と 2 日間の集合研修からなる教育プログラムを開発し（中谷ら、2025）た。さらに、開発した教育プログラムについて、その評価および改善を行うことを目的に、モデル事業の実施ならびに参加者へのアンケート調査を行った。

B. 研究方法

B-1. e ラーニング用教材の作成

令和 6 年度に確定した 7 章 25 節 53 項目からなる教育項目について、令和 6 年度に作成したスライドを基に、音声やアニメーションを付加した動画教材を作成した。教材作成に当たっては、内容にばらつきが生じないように一定の構成ルールを設けるとともに、受講者の集中力維持を考慮し、各編 10～15 分程度とした。また、受講者の主体的な学習を促進するため、推奨図書による事前学習を前提とし、教材内に、理解状況確認のための設問を配置するとともに、単元終了時に確認テストを設けた。

B-2. 集合研修の講義内容および教材作成

集合研修は、2 日間の対面型プログラムとして構築した。初年度に明確化した教育プログラム開発の目的である「中小零細企業を含むすべての事業場において、基本的な産業保健活動を推進できる、量的・質的に充実した保健師・看護師を育成すること」および目標である「労働衛生に関する知識・技術・マインドを備えた保健師・看護師が、中小零細企業を含むすべての事業場で支援を行い、産業保健活動を活性化させること」を踏まえて研修内容を構成した。また、各教育項目について学習目標を明確化し、それに対応した講義内容および教材を作成した。さらに、集合研修でなければ学びにくい内容に重点を置き、演習、グル

ープワーク、ロールプレイ、事例検討等のアクティブラーニングを多く取り入れた。

B-3. モデル事業の実施

モデル事業の実施にあたり、開発した e ラーニング教材を学習管理システム（LMS）上に搭載し、受講管理および学習履歴の確認が可能な運用環境を整備した。

参加者募集は、企業や労働衛生機関に所属する産業医、産業看護職、安全衛生担当者のほか、独立開業している産業医、保健師、労働衛生コンサルタント等の産業保健専門職を通じて行い、参加対象となり得る看護職に周知した。

参加申込者に対しては、令和 7 年 9 月より順次 e ラーニング教材を配信し、集合研修の事前課題を含む e ラーニングの受講および集合研修への参加を依頼した。

B-4. モデル事業の評価

モデル事業への参加申込があった看護職に対し、e ラーニングの受講（集合研修の事前課題を含む）と集合研修への参加を依頼するとともに、集合研修終了後に、教育プログラムの有用性に関するアンケート調査への回答を依頼した。

アンケート調査では、基本属性（保有資格、産業看護職としての経験年数、所属、教育プログラムの受講状況）、e ラーニングおよび集合研修に対する評価（取り組みやすさ、受講期間、分量、理解度、難易度など）、教育プログラム全体に対する評価（受講前に比べて自信がついたか、自身が必要としていたものだったか、知り合いの看護職に勧めるか、全体的な満足度）、追加で学びたい事項、教育プログラムを改良するにあたっての意見について尋ね、量的に分析が可能な項目について単純集計を行った。

（倫理面への配慮）

本研究の実施にあたり、産業医科大学倫理委員会の承認を得た（承認番号：第 ID25-004 号）。

C. 研究結果

C-1. eラーニング用教材の作成

学びやすさを考慮し、各編 10 分～15 分程度とする教材作成のルールに基づいて教育項目の統合・分割を行った。その結果、最終的に 7 章 25 節 50 項目の教育項目に整理された。なお、ストレスチェックに関する項目は内容が多かったため 2 編に分割し、eラーニング教材は計 51 項目となった（表 1）。

C-2. 集合研修の講義内容および教材作成

集合研修では、大きな学習目標として、①職場全体を俯瞰して支援する視点を養うこと、②労働者および職場関係者（経営者、衛生委員会メンバー等）とのコミュニケーションを学ぶこと、の 2 点を柱とした。

具体的な内容として、

- 職場の健康課題の抽出および優先順位の設定
- 集団健康教育の企画方法
- 労働者に対する個別支援の進め方
- 経営者、管理職、人事担当者等との連携方法

など、産業保健現場で実際に遭遇する場面を想定した内容とした。また、すべての單元において、事前学習課題の提示、事例検討、グループワーク、プレゼンテーション、ロールプレイ、シミュレーショントレーニング等いずれかのアクティブラーニングを取り入れた。特に、グループワークを多く取り入れることで、参加者同士が経験や意見を共有し、対話を通じて学びを深められるよう工夫した。

さらに、小規模事業場では主に事業場外の立場から支援を行う一方、中規模以上の事業場では専属の立場で行う場合も多いことから、職場におけるコミュニケーションや支援方法の違いを考慮し、小規模事業場の事例をベースに学ぶコースと、中規模事

業場の事例をベースに学ぶコースを設定した（表 2）。

C-3. モデル事業の実施

26 人からモデル事業への参加申込があった。参加申込者には 3 冊の推奨テキストおよび、eラーニング各項目に対応するテキスト掲載ページを示した一覧表を事前に送付した。eラーニングは令和 7 年 9 月より順次配信した。なお、教材の完成に時間を要したことにより、eラーニングの配信期間が短くなったことからため、参加者には集合研修終了後も継続して視聴可能である旨を通知した。

集合研修は、令和 7 年 10 月 4 日および 5 日の 2 日間、東京で実施し、23 人が参加した。参加者には事前に、小規模事業場を対象としたコース、中規模事業場を対象としたコースの希望を確認し、その希望に応じてグループ分けを行ったうえで、2 つのコースを別室にて同時進行で実施した。

C-4. モデル事業の評価

（1）対象者の概要

モデル事業参加者 23 人のうち、22 人から集合研修終了後のアンケートの回答を得た。以下、この 22 人を分析とした。

対象者は全員が看護師資格を有し、19 人（86.4%）が保健師資格を有していた。産業看護職としての経験年数は、未経験者が 9 人（40.9%）、1～2 年が 8 人（36.4%）であり、経験 2 年以下が全体の約 8 割を占めていた。所属先は企業、労働衛生機関、医療機関、行政機関、教育機関等に分布していた。

（2）eラーニングに対する評価

eラーニングについては、19 人（86.4%）が「取り組みやすい」と回答していた。一方、受講期間については 17 人（77.3%）が「短かった」または「短すぎた」と回答していた。難易度については 20 人（90.9%）が「適当だった」と回答していた。

各教育項目の理解度については、「産業看護職のキャリア形成」を除く全ての項目で、

90%以上が「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答しており、全体として理解度は良好であった。

（３）集合研修に対する評価

集合研修では、各プログラムについて大多数が「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答していた。特に、「職場の健康課題の把握と活動の優先順位の立て方」、「集団を対象とした健康教育の実際」、「労働者への個別支援」では、参加者全員が肯定的に評価していた。一方、研修の分量については13人（59.1%）が「多すぎた」または「やや多かった」と回答し、9人（40.9%）が「適当だった」と回答し、難易度についても13人（59.1%）が「難しかった」と回答していた。

（４）教育プログラム全体に対する評価

教育プログラム受講後には、17人（77.3%）が「産業保健活動を適切に実施する自信がついた」または「やや自信がついた」と回答していた。

また、22人全員が、本教育プログラムについて「必要だった」と回答し、「知り合いにも推薦したい」と回答していた。さらに、全員が「満足している」と回答しており、教育プログラム全体に対する評価は高かった。

自由記述では、看護理論、組織心理学、メンタルヘルス支援、がんの両立支援、保健指導技術など、より実践的・専門的内容を追加で学びたいとの意見がみられた。

これらの評価結果を踏まえ、事例内容、事前学習課題、演習内容、講義内容、時間配分等について見直しを行い、教育プログラムの最終版を作成した。

D. 考察

（１）産業保健未経験・経験浅層の看護職に対する教育ニーズへの適合

本研究では、産業保健未経験者および経験の浅い看護職を対象とした教育プログラムを開発し、モデル事業を実施した。モデル事業参加者の約8割が産業看護職として

の経験2年以下であり、全員が本教育プログラムについて「必要だった」と回答し、「知り合いにも推薦したい」と回答していた。また、全員が教育プログラム全体に満足していると回答しており、本教育プログラムは、産業保健分野における初学者の学習ニーズに一定程度応えることができるものであると考えられる。

近年、産業保健分野では、労働者の高年齢化、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、健康経営の推進など、産業看護職に求められる役割が拡大している。一方で、産業保健分野は基礎教育の段階で学ぶ機会が限られており、就業後に体系的な教育を受ける機会も十分とはいえない。本研究結果から、未経験者や経験の浅い看護職が、実践に必要な基礎的な知識や支援方法を学ぶ機会を求めている現状が示唆された。

（２）eラーニングと対面型集合研修を組み合わせた教育方法の有効性

eラーニングについては、多くの参加者が「取り組みやすい」と回答しており、各教育項目の理解度についても概ね良好であった。eラーニングは、時間や場所を選ばず学習できることから、働きながら学ぶ看護職にとって有効な学習方法であると考えられる。特に、本研究では、各編を10～15分程度とし、学習負担に配慮した構成としたことが、学習継続につながる可能性がある。

一方で、受講期間については「短かった」または「短すぎた」と回答した者が多く、教材完成時期の影響により十分な学習期間を確保できなかったことが課題として挙げられた。また、推奨図書を用いた自己学習については、十分に活用できていない参加者もみられた。今後は、より余裕を持った学習期間の設定や、自己学習を促進する支援方法について検討する必要がある。

集合研修については、多くの参加者が各プログラムについて「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答していた。特に、事例検討、グループワーク、ロールプレイ等のアクティブラーニングを取り入

れたことで、参加者同士が経験や意見を共有しながら学習を深めることができたと考えられる。産業保健活動は、個別支援だけでなく、組織全体を俯瞰した支援や、多職種・管理職との調整が求められる。そのため、知識習得のみならず、実践的な判断力やコミュニケーション能力を養う教育方法が必要であり、本研究で実施した参加型学習は有効であった可能性が示唆された。

一方で、集合研修の分量については「多かった」、難易度については「難しかった」と回答した者が一定数みられた。これは、限られた日程の中で多くの内容を扱ったことに加え、実践的な内容を中心に構成したことが影響した可能性がある。今後は、対象者の経験年数に応じた段階的な教育内容の設定や研修時間の再検討が必要と考えられる。

(3) 事業場規模別のコース設定の意義

本研究では、小規模事業場を対象としたコースと、中規模事業場を対象としたコースを設定した。小規模事業場では、事業場外の立場から限られた時間で支援を行うことが多い一方、中規模以上の事業場では、専属の立場で継続的に関与する場合も多く、支援方法やコミュニケーションのあり方に違いがある。そのため、事業場規模ごとの特徴を踏まえた事例を用いて学習することで、より実践場面に近い形で支援方法を学ぶことができたと考えられる。産業保健現場は多様であり、活動形態も一様ではないことから、現場特性を踏まえた教育設計は重要であると考えられる。

(4) 教育プログラム改善に向けた課題

本研究では、教育プログラム全体に対する評価は高かったものの、改善すべき課題も明らかとなった。また、アンケートの自由記述では、より専門的・実践的な内容を学びたいとの意見もみられた。

一部の参加者では、受講後に「やや自信がなくなった」と回答していた。これは、教育プログラムを通じて産業保健活動の難しさや、自身に不足している知識・技術を

具体的に認識した結果である可能性がある。初学者教育においては、単に自信を高めるためだけでなく、実践上の課題を客観的に理解することも重要であり、本教育プログラムはそのきっかけとなった可能性が示唆された。

以上のことから、産業看護職に対しては、継続的なフォローアップ研修や経験年数に応じた段階的な教育プログラムの構築、実践場面における支援体制の整備等を進めていく必要があると考えられた。また、産業保健に関連する団体等が実施する教育体制や研修との連携を図り、学習機会や相談先につながる仕組みを示していくことも重要であると考えられた。

E. 結論

本研究で開発した教育プログラムは、産業保健未経験および経験の浅い看護職に対する教育プログラムとして一定の有用性が示された。特に、e ラーニングと集合研修を組み合わせ、さらにアクティブラーニングを取り入れた教育方法は、実践的な学習機会として有効である可能性が示唆された。

今後は、本教育プログラムの社会実装を進めながら、産業保健に関連する団体や教育機関等とも連携し、産業看護職が継続的に学習できる教育体制へと発展させていくことが重要である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

なし

I. 文献

吉川悦子, 金森悟. 産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー. 研究代表者 中谷淳子. 厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金(労働安全衛生

総合研究事業)「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和5年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2024: 68-89.

中谷淳子, 錦戸典子, 千葉敦子. 中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査. 研究代表者 中谷淳子. 厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和5年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2024: 90-105.

中谷淳子, 錦戸典子, 井上彰臣, 吉川悦子, 千葉敦子, 金森悟, 後藤由紀, 久保善子, 伊藤美千代. 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究. 研究代表者 中谷淳子. 厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和6年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2025: 1-7.

資料 教育プログラムの概要

表1 教育項目

章		節		項	
第 I 章	産業保健の 理解	1	産業保健の理解	I -1-(1)	産業保健とは
		2	産業看護とは	I -2-(1)	産業看護とは
				I -2-(2)	産業看護の特徴
第 II 章	場と対象の 理解	1	企業における産業保 健の位置づけ	II -1-(1)	企業とは・企業活動とは
				II -1-(2)	企業における産業保健の位 置づけ
				II -1-(3)	働くことと人々の健康(労働 と生活)
		2	中小企業・中小規模 事業場における産業 保健活動	II -2-(1)	中小規模事業場における産 業保健活動
		3	多様化する労働者と 働き方	II -3-(1)	多様化する労働者と働き方
第 III 章	産業保健にお ける健康問題	1	労働災害の実態と防 止対策	III -1-(1)	労働災害の実態と防止対策
		2	健康の実態	III -2-(1)	健康の実態
		3	職業性疾病と作業関 連疾病	III -3-(1)	職業性疾患と作業関連疾患
第 IV 章	産業保健を推 進するための 制度	1	労働安全衛生行政の 体系と関連法規	IV -1-(1)	労働安全衛生行政と関連法 規の概要
				IV -1-(2)	働く人々を守る関連法令と 労働安全衛生法の重要事項
		2	産業保健体制の 組織化	IV -2-(1)	労働安全衛生法に基づく安 全衛生管理体制
				IV -2-(2)	労働安全衛生法に規定され ていない産業保健に携わる 人材・組織と役割
				IV -2-(3)	安全衛生委員会の開催と運 営支援

資料 教育プログラムの概要

表 1 教育項目（つづき）					
第 V 章	産業保健活動 の基本的な進 め方	1	産業保健の 5 管理	V-1-(1)	産業保健の 5 管理とは
				V-1-(2)	作業環境管理
				V-1-(3)	作業管理
				V-1-(4)	労働衛生教育
				V-1-(5)	総括管理 労働安全衛生管理 体制の確立
		2	労働安全衛生マネジ メントシステム	V-2-(1)	労働安全性マネジメントシ ステム
		3	活動方法の枠組み	V-3-(1)	ハイリスクアプローチ、ポピ ュレーションアプローチ
				V-3-(2)	一次予防から三次予防まで
				V-3-(3)	個人支援、集団支援、組織へ の支援
				V-3-(4)	コーディネーションとマネ ジメント －経営層・産業医・多職種と の連携－
		4	情報管理	V-4-(1)	産業保健活動を行ううえでの 情報管理
		5	産業保健活動におけ る倫理	V-5-(1)	産業保健活動における倫理
第 VI 章	産業保健活動 の実際	1	産業保健計画	VI-1-(1)	産業保健計画
		2	職場のアセスメント /職業巡視	VI-2-(1)	職場のアセスメント
				VI-2-(2)	職場巡視
		3	健康管理	VI-3-(1)	健康診断
				VI-3-(2)	保健指導
				VI-3-(3)	集団を対象とした健康教育
				VI-3-(4)	健康づくり集団・組織の健康 レベル向上

資料 教育プログラムの概要

				VI-3-(5)	疾病管理
				VI-3-(6)	救急対応
		4	メンタルヘルス対策	VI-4-(1)	メンタルヘルスケアの基本的考え方と看護職の役割
				VI-4-(2)	ハラスメント対策
				VI-4-(3) 前	ストレスチェック（前半）
				VI-4-(3) 後	ストレスチェック（後半）
		5	過重労働対策	VI-5-(1)	過重労働による健康障害防止（概要）
				VI-5-(2)	過重労働対策における個人面接
				VI-5-(3)	過重労働対策（集団・組織対策）における看護職の役割
		6	仕事と治療の両立支援	VI-6-(1)	治療と仕事の両立支援
				VI-6-(2)	休復職中の社員への支援
				VI-6-(3)	職場復帰への支援
		7	感染症対策	VI-7-(1)	感染症対策
		8	災害対策	VI-8-(1)	災害対策
		9	多機関多資源等との連携	VI-9-(1)	多機関連携、地域・職域連携における産業保健看護職の役割
第VII章	産業看護職のキャリア形成	1	産業看護職のキャリア形成	VII-1-(1)	産業看護職のキャリア形成

資料 教育プログラムの概要

表2 集合研修プログラムの概要

1 日目	2 日目
1. 職場の健康課題の把握と活動の優先順位の立て方 事例事業場（小規模、中規模の2パターン*）から健康課題を読み取り対策の優先順位をつける	3-2. 労働者の個別支援 事例のアセスメント、保健指導計画の立案、保健指導のロールプレイ、評価
2. 集団を対象とした健康教育の実際 事例事業場の健康課題に対する健康教育計画の立案	4. 関係者とのコミュニケーション ー産業看護職としてのアプローチ 1) 模擬安全衛生委員会における健康施策提案* 2) 小規模事業場における健康施策提案*
3-1. 労働者の個別支援 事例のアセスメント～保健指導計画の立案	5. 継続的に自己研鑽を積むために (アドバンスの研修等につなげる)

*小規模事業場の事例をベースに学ぶコースと中規模事業場の事例をベースに学ぶコースを設定

令和7年度 厚生労働省 厚生労働行政推進調査事業費補助金(労働安全衛生総合研究事業)
産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
(23JA2001) 研究代表者: 中谷 淳子
分担研究報告書

産業現場で活動する保健師・看護師を対象とした 基礎教育プログラムの有用性評価

研究分担者	井上 彰臣	産業医科大学 I R 推進センター・准教授
	錦戸 典子	東海大学医学部・客員教授
	吉川 悦子	日本赤十字看護大学看護学部・准教授
	千葉 敦子	青森県立保健大学健康科学部・教授
	金森 悟	帝京大学大学院公衆衛生学研究科・准教授
	後藤 由紀	四日市看護医療大学看護医療学部・教授
	久保 善子	共立女子大学看護学部・教授
	伊藤美千代	東京医療保健大学千葉看護学部・准教授
	安部 仁美	湘南医療大学保健医療学部・講師
研究代表者	中谷 淳子	産業医科大学産業保健学部・教授

研究要旨 本研究では、産業保健の現場で活動する看護職（以下、産業看護職）の育成を目的として、産業保健活動の経験が少ない（未経験あるいは活動を開始して間もない）看護職を主な受講対象として開発した基礎教育プログラムの有用性を検証した。令和5年度に実施したスコーピングレビューとインタビュー調査から、産業看護職に求められる知識・能力を抽出し、e-ラーニング（全50項目）と2日間の集合研修からなる基礎教育プログラムを開発した。令和7年度にモデル事業を実施し、参加者を対象にアンケート調査を実施した。モデル事業に参加を申し込み、e-ラーニングと集合研修を受講した23人のうち、アンケートに回答した22人を分析対象とした。その結果、対象者の80%弱は産業看護職としての経験年数が2年以下であり、本教育プログラムが想定している受講対象と概ね合致していた。e-ラーニングについては、取り組みやすさ、難易度、理解度のいずれにおいても良好な評価が得られたが、受講期間に関しては「短かった」との回答が多く、今後はより余裕を持たせた運用が望ましいと考えられた。集合研修についても、理解度は概ね良好であったが、分量や難易度に関しては、やや負担を感じた者も認められ、受講者の基礎知識や実務経験に応じた調整の必要性が示唆された。教育プログラム全体については、必要性、知り合いの看護職への推薦度、満足度のいずれも良好であり、80%弱が産業保健活動を適切に実施することに対して「自信がついた」または「やや自信がついた」と回答していた。一方、20%強は「やや自信がなくなった」と回答していたが、教育プログラムを通じて産業保健活動の多様な課題を認識した結果であり、このような反応は学習過程における自然な段階であることから、教育プログラムの有用性を否定するものではないと考えられた。また、「本教育プログラムに追加して学びたい事項」として、指導の技術、疾病性と事例性、メンタルヘルスに関する個別支援など、幅広い意見が寄せられたことから、今後は「アドバンスコース」など発展的な学習機会を整備することも有用と考えられた。

研究協力者

柴田 喜幸	産業医科大学産業医実務研修センター・教育教授
梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役

松井 加江	株式会社本田技術研究所統括機能センター・保健師
栗山 知子	産業医科大学産業保健学部・講師
小川有希子	日本赤十字九州国際看護大学看護学部・助教
品川 祐子	県立広島大学保健福祉学部・助手
大渡 聡子	産業医科大学産業保健学部・助教
井元智映子	産業医科大学産業保健学部・特任助教

A. 研究目的

近年、産業保健の現場では、高年齢労働者の安全衛生対策、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、健康経営の推進など、産業保健機能の強化が重要な課題となっている。その担い手として、労働安全衛生法によって選任の定めがある産業医や衛生管理者等に加え、看護職（保健師・看護師）の更なる活躍が期待されている。

現在、産業保健の現場で活動する看護職（以下、産業看護職）の確保や、資質向上のために必要とされる教育の内容等について議論が行われており、潜在保健師・看護師（保健師・看護師の免許を持ちながら、何らかの事情で看護職として就労していない者）の掘り起こしや、産業保健業務に関する体系的な学習機会を提供するための実効性ある教育プログラムの開発が課題になっている。

上記の背景を踏まえ、本研究課題では、令和 5 年度に「産業看護職に求められる実践能力およびコンピテンシーに関するスコーピングレビュー」（吉川・金森，2024）と「中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関するインタビュー調査」（中谷ら，2024）を実施し、産業看護職に求められる知識・能力の抽出を行った。これらの調査結果に基づき、令和 6 年度～令和 7 年度上半期にかけて、産業保健活動の経験が少ない（未経験あるいは活動を開始して間もない）看護職の受講を想定した e-ラーニング（全 50 項目）と 2 日間の集合研修からなる基礎教育プログラムを開発し（中谷ら，2025）、令和 7 年度下半期にモデル事業を実施した。

本研究では、モデル事業に参加した看護職を対象に、教育プログラムの有用性に関

するアンケート調査を実施した。本調査で得られる情報は、開発した教育プログラムが受講者のニーズに即しているかを検証するとともに、今後のプログラムの改良に向けた基礎資料として活用されることが期待される。

B. 研究方法

令和 7 年 5～8 月にかけて、現場の産業保健専門職（企業や労働衛生機関の産業医、産業看護職、安全衛生担当者、独立開業している産業医、保健師、労働衛生コンサルタント等）を通じて、モデル事業の参加対象となり得る看護職に対して参加の呼びかけを行った。

モデル事業への参加申込があった看護職に対し、令和 7 年 9 月から順次 e-ラーニングを配信し、e-ラーニングの受講（集合研修の事前課題を含む）と集合研修（令和 7 年 10 月 4～5 日に都内で開催）への参加を依頼するとともに、集合研修終了後に、教育プログラムの有用性に関するアンケート調査への回答を依頼した（資料参照）。

アンケート調査では、基本属性（保有資格、産業看護職としての経験年数、所属、教育プログラムの受講状況）、e-ラーニングおよび集合研修に対する評価（取り組みやすさ、受講期間、分量、理解度、難易度など）、教育プログラム全体に対する評価（受講前に比べて自信がついたか、自身が必要としていたものだったか、知り合いの看護職に勧めるか、全体的な満足度）、追加で学びたい事項、教育プログラムを改良するにあたっての意見について尋ね、量的に分析が可能な項目について単純集計を行った。

（倫理面への配慮）

本研究の実施にあたり、産業医科大学倫理委員会の承認を得た（承認番号：第

ID25-004 号)。

C. 研究結果

26 人からモデル事業への参加申込があり、このうち 23 人が集合研修に参加し、22 人が集合研修終了後のアンケート調査に回答した。以下、この 22 人を対象総数として分析を行った。

(1) 基本属性の分布

対象者の保有資格（複数回答可）として 22 人全員(100.0%)が看護師、19 人(86.4%)が保健師の資格を保有していた。また、8 人(36.4%)が衛生管理者、1 人(4.5%)が公認心理師、両立支援コーディネーター、健康経営エキスパートアドバイザーの資格を保有していた（図 1-1）。

対象者の産業看護職としての経験年数の内訳は、0 年（未経験）が 9 人(40.9%)、1～2 年が 8 人(36.4%)、3～4 年が 3 人(13.6%)、5 年以上が 2 人(9.1%)であった（図 1-2）。

対象者の所属の内訳は、企業が 9 人(40.9%)、労働衛生機関が 4 人(18.2%)、個人で開業している者が 1 人(4.5%)、行政機関が 1 人(4.5%)、医療機関が 4 人(18.2%)、その他が 3 人(13.6%)であった。その他と回答した者は、いずれも大学等の教育機関に所属していた（図 1-3）。

(2) e-ラーニングに対する評価

「e-ラーニングは取り組みやすいと感じたか」については、19 人(86.4%)が「非常にそう思う」または「そう思う」と回答し、3 人(13.6%)が「あまりそう思わない」と回答していた。「全くそう思わない」と回答した者は皆無であった（図 2-1）。

「e-ラーニングの受講期間はどうか」については、1 人(4.5%)が「長かった」と回答し、4 人(18.2%)が「適当だった」、17 人(77.3%)が「短かった」または「短すぎた」と回答していた。「長すぎた」と回答した者は皆無であった（図 2-2）。

「e-ラーニングの難易度は全体を通してどうか」については、2 人(9.1%)が「難しかった」、20 人(90.9%)が「適当だった」と回答していた。「難しすぎた」、

「易しかった」、「易しすぎた」と回答した者は皆無であった（図 2-3）。

「e-ラーニングの受講に際し、推奨図書での自己学習はどの程度行ったか」については、2 人(9.1%)が「ほぼ全ての単元で行った」、6 人(27.3%)が「半分以上の単元で行った」、13 人(59.1%)が「半分未満の単元で行った」、1 人(4.5%)が「ほとんど行わなかった」と回答していた（図 2-4）。

「e-ラーニングの各項目はどの程度理解できたか」については、「VII-1-(1) 産業看護職のキャリア形成」を除く全ての項目において、90%以上が「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答しており、全体として e-ラーニングに対する理解度は良好であった（図 2-5）。

以上の評価項目に対する回答理由を各図の下に、e-ラーニングに対する自由意見を表 1 にそれぞれまとめた。

(3) 集合研修に対する評価

「1 日目午前のプログラム（職場の健康課題の把握と活動の優先順位の立て方）はどの程度理解できたか」については、22 人全員(100%)が「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答していた（図 3-1）。「1 日目午後のプログラム（集団を対象とした健康教育の実際）」、「2 日目午前のプログラム（労働者への個別支援）」についても同様に、22 人全員(100%)が「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答していた（図 3-2～図 3-3）。「2 日目午後のプログラム（関係者とのコミュニケーションー産業看護職としてのアプローチ）」については、1 人(4.5%)が「あまり理解できなかった」と回答していたが、残りの 21 人(95.5%)は「十分に理解できた」または「概ね理解できた」と回答していた（図 3-4）。

「集合研修の分量はどうか」については、13 人(59.1%)が「多すぎた」または「やや多かった」と回答し、9 人(40.9%)が「適当だった」と回答していた。「やや少なかった」や「少なすぎた」と回答した者は皆無であった（図 3-5）。

「集合研修の難易度は全体を通してどう

だったか」については、13 人 (59.1%) が「難しかった」、9 人 (40.9%) が「適当だった」と回答していた。「難しすぎた」、「易しかった」、「易しすぎた」と回答した者は皆無であった (図 3-6)。

以上の評価項目に対する回答理由を各図の下に、集合研修に対する自由意見を表 2 にそれぞれまとめた。

(4) 教育プログラム全体に対する評価

「産業保健活動を適切に実施する自信は、教育プログラムの受講前と比較してどのように変化したか」については、17 人 (77.3%) が「自信がついた」または「やや自信がついた」と回答し、5 人 (22.7%) が「やや自信がなくなった」と回答していた。「変化なし」や「自信がなくなった」と回答した者は皆無であった (図 4-1)。

「本教育プログラムは、どの程度自身が必要としていたものだったか」については、22 人全員 (100%) が「全て必要だった」または「まあまあ必要だった」と回答していた (図 4-2)。

「もし知り合いの看護職が産業保健に関する学習機会を必要としていたら、本教育プログラムを推薦するか」については、22 人全員 (100%) が「必ず推薦する」または「多分推薦する」と回答していた (図 4-3)。

「全体として、本教育プログラムに満足しているか」については、22 人全員 (100%) が「とても満足」または「まあまあ満足」と回答していた (図 4-4)。

「本教育プログラムに追加して学びたい事項」(自由回答) については、看護理論、組織心理学、就職活動、疾病性と事例性、がんの両立支援、指導の技術、健診事後措置の保健指導、メンタルヘルスに関する個別支援、無関心期の労働者へのアプローチ方法などが挙げられていた。

以上の評価項目に対する回答理由を各図の下に、教育プログラムを改良するにあたっての自由意見を表 3 にそれぞれまとめた。

D. 考察

本研究課題で開発した基礎教育プログラムのモデル事業に参加し、集合研修終了後

のアンケート調査に回答した 22 人のうち、17 人 (77.3%) が産業看護職としての経験年数が 2 年以下であった (図 1-2)。3 年以上の経験を有する者も一定数含まれていたものの、モデル事業に参加した者の多くは、本教育プログラムが受講対象として想定している「産業保健活動の経験が少ない (未経験あるいは活動を開始して間もない) 看護職」であったと考えられる。

e-ラーニングについては、取り組みやすさ、難易度、理解度のいずれにおいても概ね良好な評価が得られていたが、受講期間については 17 人 (77.3%) が「短すぎた」または「短かった」と回答し (図 2-2)、推奨図書での自己学習についても、14 人 (63.6%) が「半分未満の単元で行った」または「ほとんど行わなかった」と回答していた (図 2-4)。今回のモデル事業では、時間的な制約から e-ラーニングの受講期間を約 1 ヶ月としたが、項目数の多さ (全 50 項目) を考慮すると、実際に教育プログラム運用するには、受講期間を 2 ヶ月以上に設定するなど、より余裕を持ったスケジュールにすることが望ましいと考えられた。

集合研修については、いずれのプログラムにおいても理解度は概ね良好であったが、分量や難易度に関しては、それぞれ 13 人 (59.1%) が「多すぎた・やや多かった」、「難しかった」と回答していた (図 3-5～図 3-6)。集合研修の内容は一定の学習効果を有していた一方、受講者にとっては負担感がやや大きかった可能性が示唆される。実際に教育プログラムを運用するには、想定される受講生の基礎知識や実務経験、集合研修の時間的制約を踏まえ、分量や難易度を調整する必要があると考えられた。

教育プログラム全体については、必要性、知り合いの看護職への推薦度、満足度のいずれにおいても良好な評価が得られた。また、17 人 (77.3%) が教育プログラムの受講前と比較して、産業保健活動を適切に実施することに対して「自信がついた」または「やや自信がついた」と回答した一方、5 人 (22.7%) は「やや自信がなくなった」と回答していた (図 4-1)。多くの受講者にとって、教育プログラムが産業保健活動を

実施する上での自己効力感を高める契機となったことが示唆された一方、「やや自信がなくなった」と回答した受講者が一定数存在したことは、教育プログラムを通じて産業保健活動の幅広さや課題の多様性を具体的に認識した可能性が示唆される。このような反応は、学習過程の中で自らの課題や限界を再認識する自然な段階であり、必ずしも否定的に捉える必要はなく、むしろ講師が「教育プログラムの受講は実践の出発点であり、自信の揺らぎは成長の一過程である」ことを明示的に伝えることで、受講者の学びをより建設的な方向へ導くことができると考えられる。

「本教育プログラムに追加して学びたい事項」についても多様な意見が寄せられた。これらの要望は、基礎的事項を中心とした本教育プログラムの範囲を超えるものも多く含まれていたことから、今後は「アドバンスコース」などの発展的な学習機会として、e-ラーニング教材を追加的に整備することも有用と考えられた。

E. 結論

本研究課題で開発した基礎教育プログラムは、産業保健活動の経験が少ない看護職に対して、基礎知識および実践力を効果的に習得させる教材として有用であることが示唆された。e-ラーニングおよび集合研修のいずれにおいても理解度や満足度は概ね良好であり、多くの受講者が産業保健活動を適切に実施する自信を高めていた。一方で、受講期間や内容の分量・難易度については、受講者の基礎知識や実務経験、時間的制約に応じて調整する必要があることが示唆された。今後は、これらの点を踏まえて教育プログラムの改善を図るとともに、参加者の多様な学習ニーズに対応するため、「アドバンスコース」などの発展的な学習機会を整備することが有用と考えられた。

F. 研究発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

なし

H. 文献

吉川悦子, 金森悟. 産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー. 研究代表者 中谷淳子. 厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和5年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2024: 68-89.

中谷淳子, 錦戸典子, 千葉敦子. 中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関する調査. 研究代表者 中谷淳子. 厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和5年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2024: 90-105.

中谷淳子, 錦戸典子, 井上彰臣, 吉川悦子, 千葉敦子, 金森悟, 後藤由紀, 久保善子, 伊藤美千代. 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究. 研究代表者 中谷淳子. 厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和6年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2025: 1-7.

回答者の基本属性

図 1-1 保有資格（複数回答可）

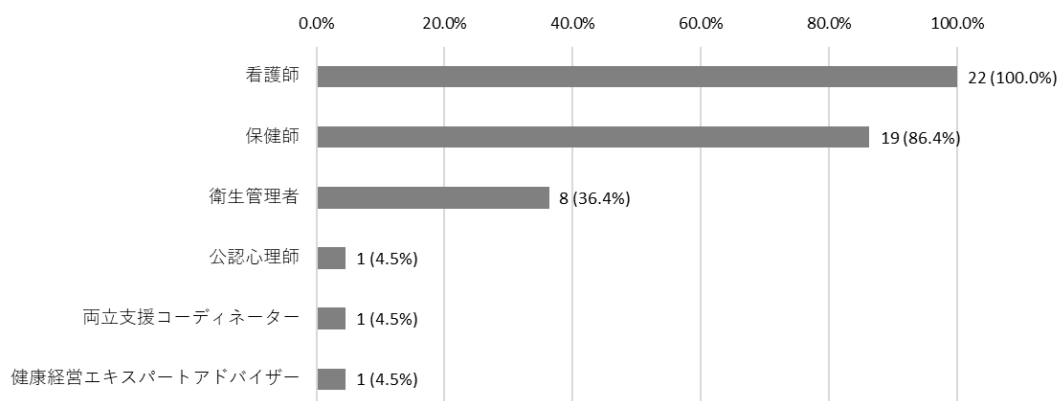


図 1-2 産業看護職としての経験年数

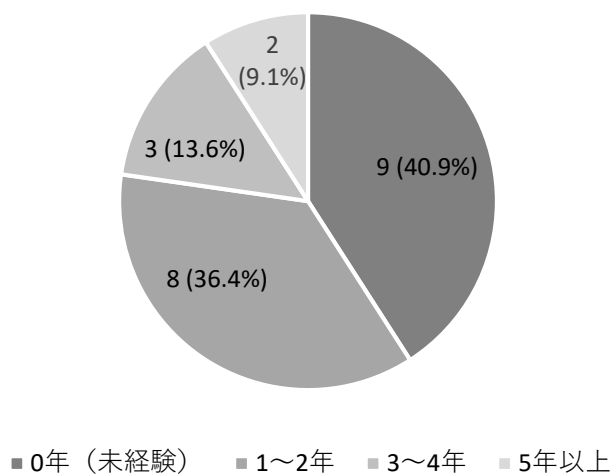


図 1-3 所属

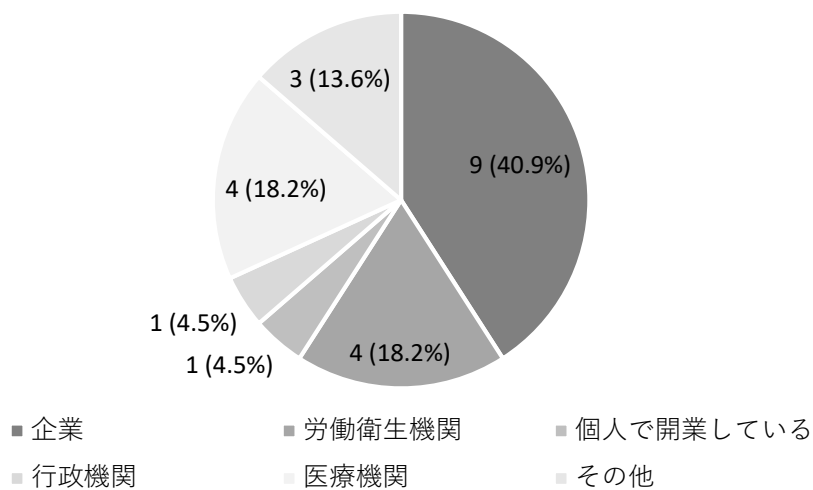
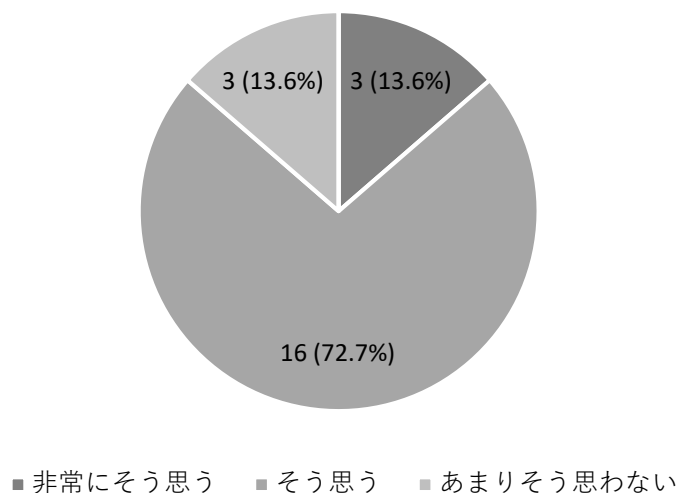


図 2-1 e-ラーニングは取り組みやすいと感じたか



回答理由

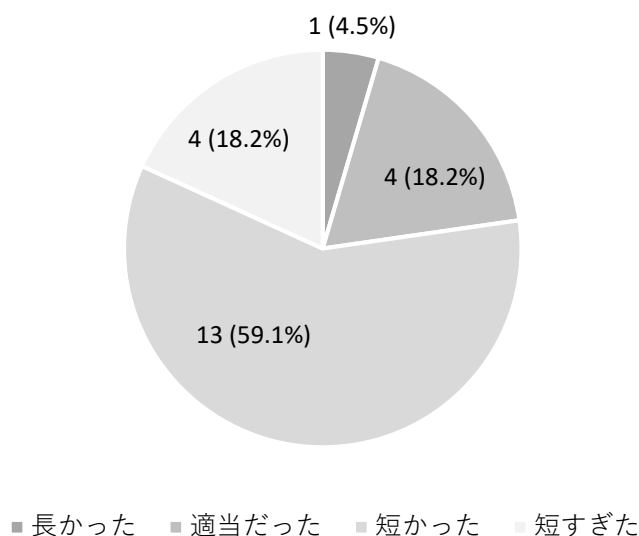
【非常にそう思う・そう思う】

- ・ 5 分程度のものであればわかりやすかった。
- ・ 1 回の e-ラーニングを 10 分前後で見るため、ハードルが高くなく、取り組みやすかったです。
- ・ 複数の動画をもう少しまとめて本数を減らしてくれると嬉しいです。
- ・ 1 つの動画が短く、隙間時間に見ることができた。
- ・ 1 つひとつ細かく、要点を絞っていただいており、適当な長さで気軽に組み合わせたため。
- ・ いつでも学習できる。
- ・ 自宅や職場で受講できるため。
- ・ 単元ごとに分かれていて良い点もあったが、いくつかまとめてくださると嬉しかった（最初 5 秒くらいのオープニングは不要と感じました）。
- ・ 動画が短く、要点がまとまっていた。
- ・ 隙間時間を活用し、自分のタイミングで学習できたため。
- ・ 時間も 1 つ 10～15 分ほどで完結しており、いつでも視聴できる動画スタイルで良かったです。音声
が遠かったり、講師の裏にいらっしゃる方（？）の咳払いや、カチカチする音が気になりました。
- ・ 項目ごとに流れが統一されており、インターネットということで、いつでもどこでも実施できる環境
であることが便利でした。テストがあることで要点の復習ができ、学びの定着へとつながりました。
- ・ 1 つひとつが短くて良かった。短くて先が長く終わるかな？と不安も感じた。

【あまりそう思わない】

- ・ 「テキストを読んだ前提」というのが、働きながら産業保健の世界に入りたい人には難しいと感じた。
- ・ 項目別になっており、1 項目あたりの時間もそれほど長くないので、あれどうだったかな？という時
に復習したい項目を学習し直す点ではとても良いと思います。しかし、研修前に全て受講する教材と
しては単調で飽きました。
- ・ 量が多く、自業務との調整が難しかった。

図 2-2 e-ラーニングの受講期間はどうか



回答理由

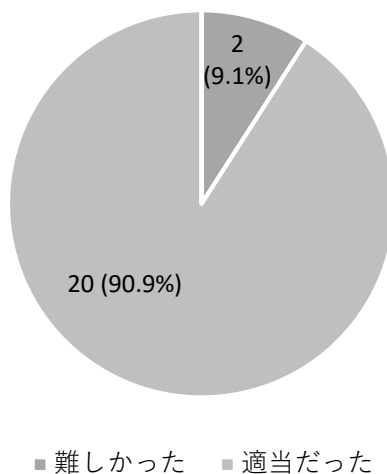
【適当だった】

- ・「なるべく研修日当日までに受講して欲しい。ただし、後からも受講できる」と案内をしてくださっていたことで、無理なく、自主的に取り組むことができた。
- ・仕事中に閲覧可能であったため。立て込んでいた場合は難しかったとは感じます。

【短かった・短すぎた】

- ・必要なことではあるが、期間が足りなかった。
- ・集合研修が近づいてきた時に慌てて動画を視聴したので、もう少し余裕を持って視聴の計画を立てるべきでした（自分の反省かもしれません）。
- ・もう少し早く提示していただけると長期で学習できたから。
- ・研修前に見終わるのは大変だったので、もう少し早く見始められると嬉しいです。
- ・仕事をしながら実施すると考えると、短いと感じました。そのため、もう少し早く展開していただきたいと思います。
- ・ボリュームが多いので、もっと時間が欲しかった。
- ・日々の業務や家庭の役割が多く、時間が確保できなかったことと、視聴期間が短すぎた。
- ・研修参加前に全てを受講することは出来ませんでした。
- ・業務が忙しい時期と重なったこともあり、研修直前に集中的に実施する形になってしまった。
- ・五月雨式の公開であり、最後の公開範囲については研修まで間隔が短いと感じたため。
- ・平日の仕事終わりは疲弊しており、週末視聴していたのですが、余暇時間も含めると2ヵ月あれば急いで見る焦りがなかったと思います。
- ・1ヵ月は少し短かった印象でした。受講期間がもう少し長いと、動画を見てすぐに次とかではなく、じっくり関連を読みながらできたと思います。
- ・自業務があるため、少しずつ進められるよう期間を延ばすか、量を減らしていただけるとありがたいです。

図 2-3 e-ラーニングの難易度は全体を通してどうだったか



回答理由

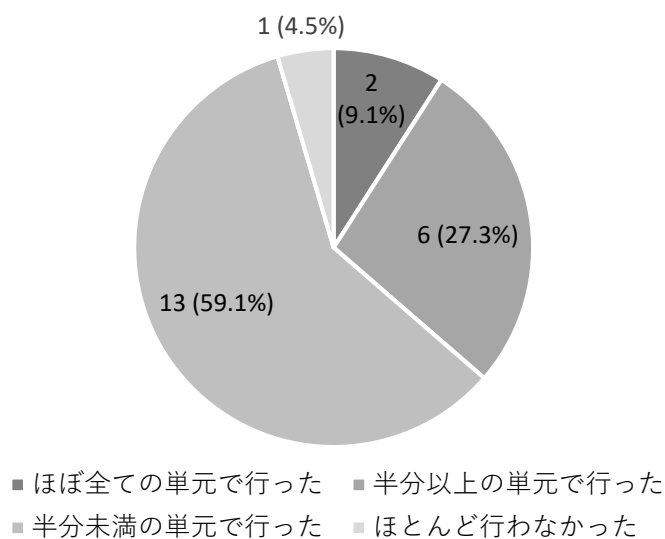
【難しかった】

- ・最初の設問が難しかった。

【適当だった】

- ・どの単元もわかりやすかったです。
- ・産業保健が初めての方も対象であるから。
- ・小テストが、私にとっては難しすぎず、簡単すぎずというレベルで、前向きに取り組むことができたため。
- ・今までの経験の中で勉強しながら付けていた知識もあったが、未経験のことにおいては学びもあった。
- ・各項目、ポイントを押さえた内容で作ってくださった教材だと思うので、必要な知識として勉強になりました。見ていて分からないということはなかったですが、覚えられるかという点と難しかったです。
- ・基礎講座ということで、用語の改めでの確認や法を学ぶことができとても良かったです。
- ・産業保健の基礎を知識として学ぶことができたから。
- ・知らないことと知ってることと両方あって理解が深まった。

図 2-4 e-ラーニングの受講に際し、推奨図書での自己学習はどの程度行ったか



回答理由

【ほぼ全ての単元で行った】

- ・努力しました。

【半分以上の単元で行った】

- ・全ての事前学習をする時間的な余裕がありませんでした。
- ・知っているところは読み飛ばした。

【半分未満の単元で行った】

- ・途中から時間がなく、見るだけになってしまいました。
- ・最初は実施できていたが、途中から研修までの時間を考えた時に e-ラーニングで手一杯になってしまい、出来なかったため。
- ・受講期間は長く取っていただきましたが、私が直前に取り組んだため全て教科書を利用することができなかった。e-ラーニングの膨大な量と参考ページが少し見づらくやる気が減ってしまったため、開始が遅くなったかもしれません。
- ・PC を開くのは出先でもできるが、図書を持ち歩くことはできなかったため。
- ・動画の内容から情報を確認したい時に、参考図書に戻った。
- ・時間が足りませんでした。
- ・自分のスケジュールリングの問題で、時間的制限があり十分な自己学習を行えなかった。
- ・e-ラーニングのボリュームが多く、全て図書を参考にした場合に時間をかなり要するため。
- ・分からないことは教科書で調べて行いましたが、時間が少し短かったため、そこに時間を割けませんでした。

【ほとんど行わなかった】

- ・自業務をしながら e-ラーニングを受講したため、図書を開く時間がなかった。

図 2-5 e-ラーニングの各項目はどの程度理解できたか

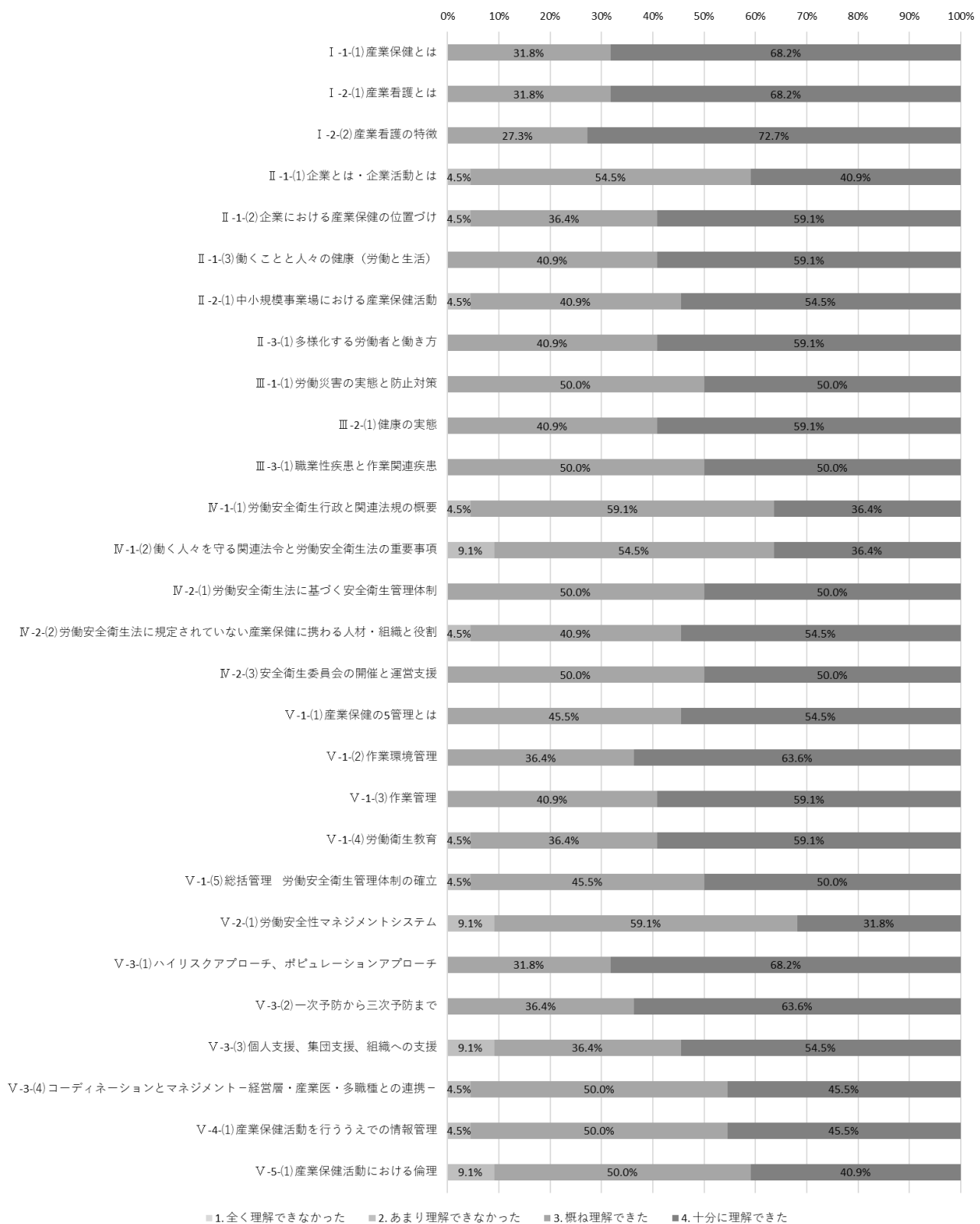


図 2-5 e-ラーニングの各項目はどの程度理解できたか（続き）

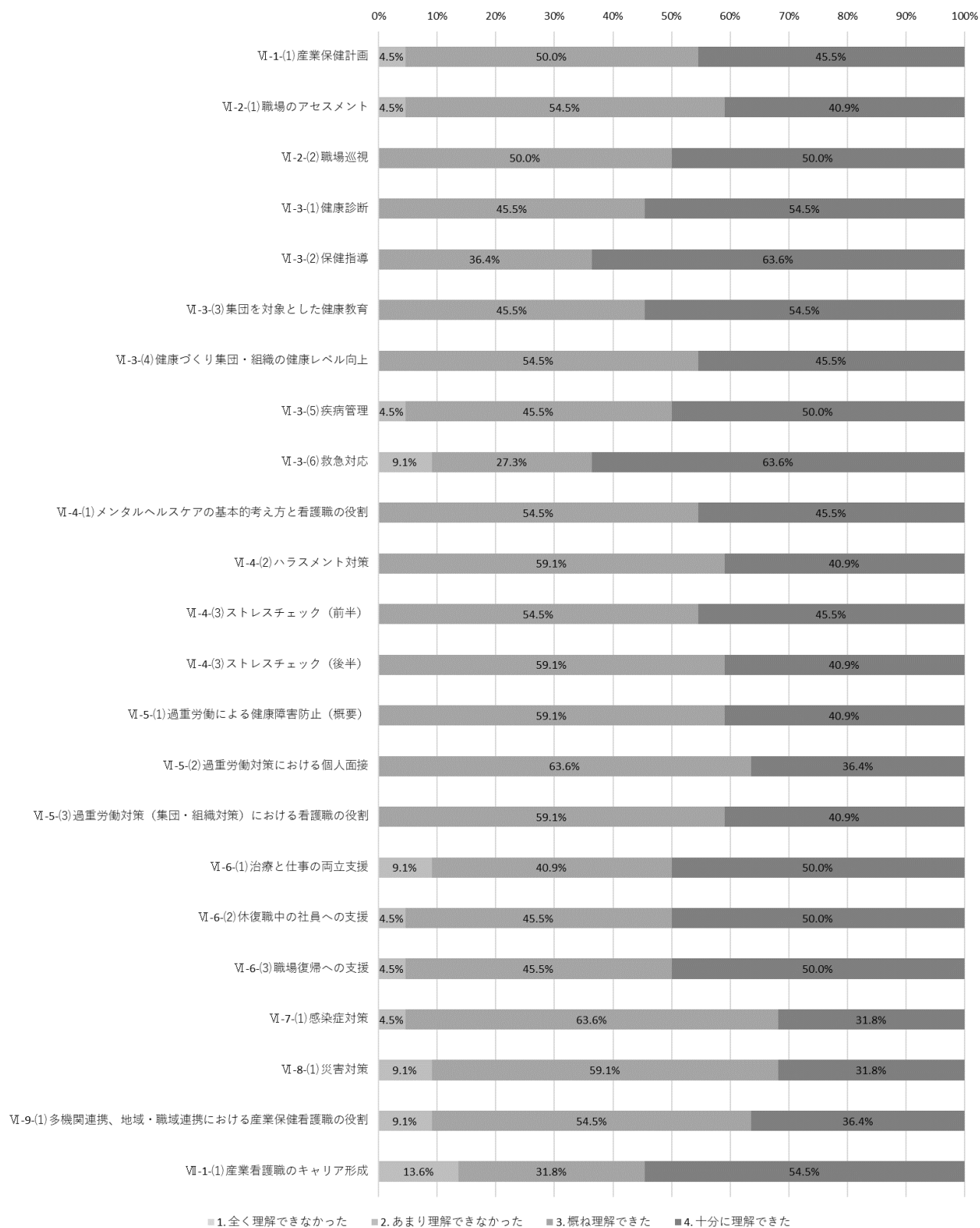
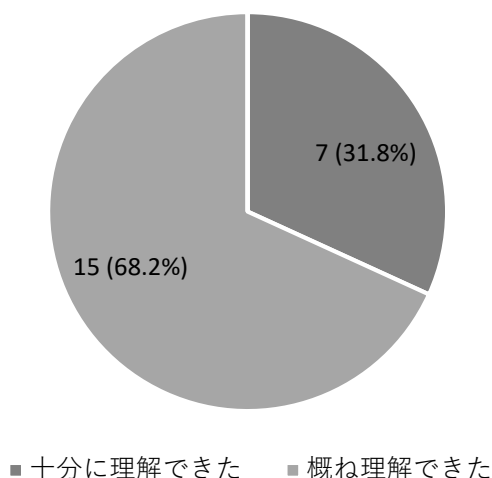


表 1 e-ラーニングに対する自由意見

-
- ・5分など短いものがあつたので、項目をまとめたバージョンもあれば、通勤時にまとめて見られるので、ありがたいです（1つひとつの操作が多いので）。
 - ・「治療と仕事の両立支援」として、国としてはがん対策を進めているが、分量的にもう少し押し進めても良いかと思いました。
 - ・タッチしただけで完了になってしまうので、間違えて触れてしまったときに、どこまでやったか分かりにくくなってしまいました。見終わったら完了になるとありがたいなと思いました。
 - ・自身の学びの確認のためにも、可能ならば、小テストの問題数を増やしていただきたいです。
 - ・スライドと講師の説明の文言が違う部分があり戸惑った箇所があつた。
 - ・途中で止まってしまうことが何回かありました。通信の問題かと思い、再起動を試みましたが、なかなか画面が進まない時もありました。
 - ・Ⅱ-1は、動画として見やすかつた。
 - ・書籍の関連ページ一覧は示してあつたが、さらに動画の内容がどの図書の何ページなのかを示してもらえると良かつた。
 - ・音声途切れが所々、聞き取りづらいことがあつた。参考資料を動画の中で説明しているが、別紙（項目ごとの書籍別関連ページ一覧）には記載されていないため、後で振り返るときに記載があつた方が良かつた。
 - ・Ⅵ-3-(4)の小テストの表現がわかりにくかつた（「特に」という言葉がどの言葉に対して言っているのか紛らわしかつた）。
 - ・音声がゆっくりすぎたので、もう少しテンポ良く聴けると良かつた。
 - ・全体的にわかりやすい内容であつた。
 - ・産業保健の基礎知識として大変勉強になりました。研修参加にあたって必要な知識であると思いますが、より実践的な内容の部分があつた方が良いと思います。
 - ・声が遠く、やや聞き取りづらい項目があつた。
 - ・音声途切れているところがあつたり、参考図書のページ数があつてないところがありました。また講師の方の裏で咳払い？やカチカチする音が気になりました。
 - ・動画や小テストを全て最初にアップしていただけるともう少し早く全て受講できたかと思います（時間があるときに更新が止まっていたので…）。
-

図 3-1 1 日目午前のプログラム「職場の健康課題の把握と活動の優先順位の立て方」はどの程度理解できたか

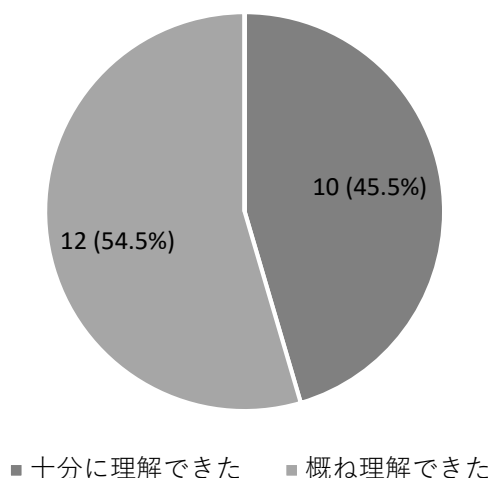


回答理由

【十分に理解できた・概ね理解できた】

- ・優先順位の立て方で迷うところがあったので、学びを深めることができた。
- ・顕在化、潜在化しているものなどを考えて優先順位をつけることがわかった。
- ・各個人が最優先の順位を付けたものに対しての健康教育の作成が事前課題としてあり、メンタルヘルス不調を最優先課題と考えたグループが多かったものの、人によって最優先の順位付けは一律でなかったと思います。その中で、当然のように「メンタルヘルス」が最優先として進められていく流れに少し違和感を感じてしまいました。メンタルヘルス以外を最優先として挙げた方は、事前課題が活用できなかったのではないかと思います。
- ・どのような視点で優先順位を持って取り組むかがグループワークを通してより明確になったため。
- ・健康課題を個人・集団・組織でまとめて示していただいたのがわかりやすかった。
- ・事業所の規模を想定した健康課題の優先順位付けが理解できた。
- ・課題を出す時に「課題」と「問題」の言葉の定義を混同してしまった。目標とゴールの設定が難しい。
- ・産業保健は未経験なので、アセスメントに自信があったわけではなかったが、健康課題と優先順位の見立てが大きく外れているわけではなかったため。
- ・たくさんの課題の中から何を優先すべきか、そこに至る視点について、もう少し詳しい説明があったら良かったと思います。
- ・ポピュレーションアプローチ、経営的視点も持って健康課題を把握し、優先順位を立てることに不慣れで難しかった。

図 3-2 1 日目午後のプログラム「集団を対象とした健康教育の実際」はどの程度理解できたか

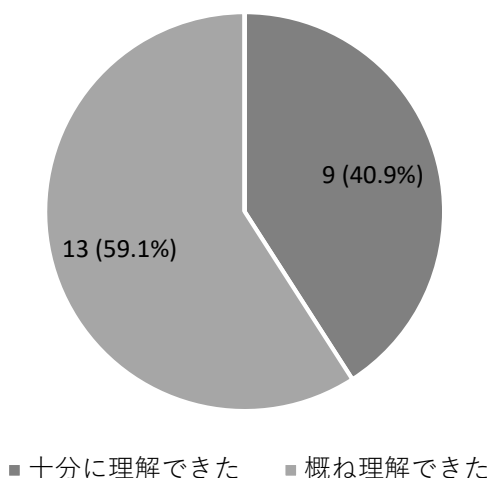


回答理由

【十分に理解できた・概ね理解できた】

- ・健康教育の組み立て方について、発表を通して理解できた。
- ・案を考えて記載したのは初めてだったが、チームの方と話し合い、講師に質問する中で作り方がわかってきた。1人でできるかと言われると、案が浮かばなかったりで、難しい点もありそう。自分の「グループワークをする」という案が採用されて嬉しかった。
- ・他者との意見交換を通じて、自分たちの考案した案の実現可能性や、整合性が取れているかなどについても客観的に評価しながら、ブラッシュアップする視点を培うことができたため。
- ・中規模事業所の内容も共有してもらい、学びにつながった。
- ・中規模事業所と小規模事業所の合同発表において、小規模事業所の発表後、講師から「評価に職場環境を入れるように」とフィードバックがあった。1回の講演の実施にそこまでの評価が必要なのか疑問に思った。健康教育は中長期的な計画の一部であると理解していた。健康教育の中に職場環境改善の評価を盛り込む必要性が理解できなかった。
- ・職場でも実際に行っていることであり、今回勉強したことと職場での取り組みを関連づけて学ぶことができた。
- ・教育設計、指導の技術の講義内容は勉強になりました。事例をもとに自身で考えて来た計画をグループで共有し、作り上げたこともワークとしてとても良かったです。しかし、各チームの計画は様々だと思うので、講義内容を実際に当てはめて具体的に計画するということには達していません。講義と課題にズレがあったと感じました。今回いただいた講義内容に合わせるならば、みんなが同じテーマで取り組めるように課題を絞った方が良かったのではないかと思います（例えば、事前課題としては「メンタルヘルス不調を防ぐセルフケアに関する集団教育について考えてくる」など）。
- ・教育設計の講義を受け、教えたつもりにならないポイントを意識しながら健康教育のワークができたため。
- ・内容としては理解できましたが、ずっと時間に追われていて、しっかり考えられなかったのが心残りです。

図 3-3 2日目午前のプログラム「労働者への個別支援」はどの程度理解できたか

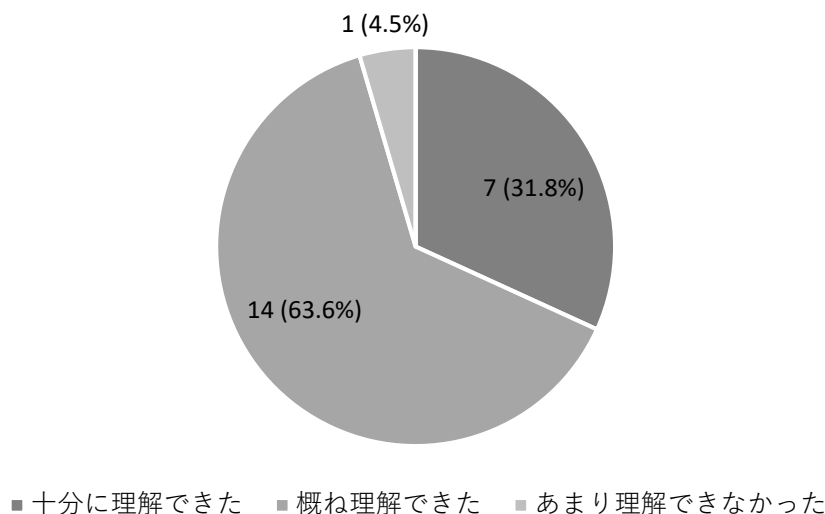


回答理由

【十分に理解できた・概ね理解できた】

- ・ 過重労働者への面談は実際に行っており、ロールプレイを通して学びを深めることができた。
- ・ これまで、自身の保健指導は本人の考えや仕事の状況、大切にしていることなどをあまり確認せずに、必要事項だけで推し進めていたと振り返ることができた。どうしてそう考えたのかなど、相手の考えを知る質問などオープンクエスチョンを上手くできるようになりたい。
- ・ グループワークを通じて、実際に現場で労働者に対して支援を実践している方の面談の様子を見ることができ、とても勉強になったため。
- ・ 個別面談に対して、保健指導の計画を立てたことがなかった。展開は対象者の反応などから思ったように進まないことも多いと思うので、特に初任者や保健指導をしていない人にはどのように柔軟に対応すれば良いのか解説があると良いと思った。
- ・ 保健指導は、情報をアセスメントした上で概ね伝えるべきことの優先順位を付けて面談に望むが、実際は対象者の反応、状態によってその順位は容易に変わってしまう。講師の「保健指導は生き物」という言葉に納得した。
- ・ 今まで保健指導のノウハウを教わることなく実施していた部分があったので、勉強になりました。
- ・ ロールプレイが出来て良かったです。しかし、前日の終わり間際に動画を流しながらの翌日の説明はとても聴き取りづらかったです。配付資料も、事例の事前情報の資料と追加情報の資料が一緒に渡されたので、その違いの意図が分かりませんでした。追加情報の資料は『面接で聞き取る内容』を表していると後で分かったので、どこかに明記いただくか、当日に渡してもらえた方が良かったです。
- ・ ロールプレイを通して、同じ対象設定でもさまざまなアプローチ方法があることを学ぶことができ、とても参考になりました。
- ・ ロールプレイを通して、自分の支援者としての傾向を知ることができた。観察者や労働者役も体験することで学びが深まった。

図 3-4 2日目午後のプログラム「関係者とのコミュニケーション－産業看護職としてのアプローチ－」はどの程度理解できたか



回答理由

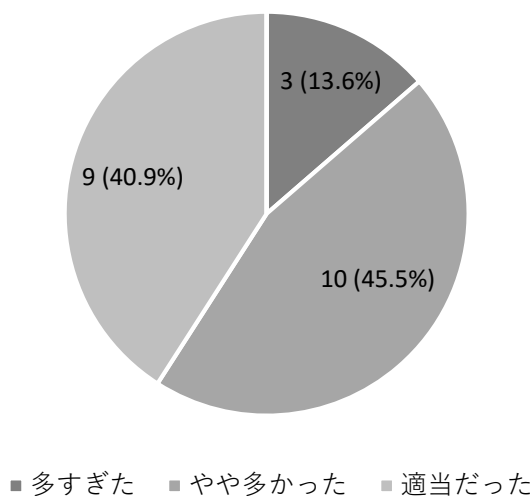
【十分に理解できた・概ね理解できた】

- ・社長に質問をされると、つい正しい答えを言わないといけない！と焦ってしまう自分がいた。答えを出すのではなく、社長自身にも答えがあるはずで、そこを聞き出すことも大切だと感じた。
- ・提案企画書の目標と評価の立て方が、経営者目線で立てるのか施策目線で立てるのか、理解が難しかった。また、ワークの発表が「プレゼンで」と言われ戸惑った。ワークで考えた発表をプレゼンとしてやるのであれば、そこにもワークが必要だと思った。
- ・模擬衛生委員会での提案や資料作成にあたり、大切なポイントが理解できた。
- ・模擬衛生委員会ということで、企業の中でもさまざまな立場にいる人々の視点に立ち、それを踏まえて産業看護職として何ができるかについて考える視点を得ることができたため。
- ・目的と評価の設定は落とし込みがやっぱり難しい。
- ・看護職が実施する内容を経営に絡めて伝えていくヒントを学ぶことができた。
- ・短時間でこなすには難しかったですが、とてもやり甲斐がありました。「施策って何？」というほど産業保健の経験が浅い方もいたので、グループによってばらつきがあったのではないかと思います。この研修の参加対象者は1～3年位の産業看護職と伺っていたので、その方々を対象とするならば、各グループに講師の方が必ず同席し、サポートが必要だと思います。
- ・デモンストレーションがあり、実際の場面がイメージしやすかったです。
- ・各々の部署での困り事や考え方・立場があるため、それぞれの興味関心をとらえてそこにどうつながるのか根拠をもとに中長期的な視点も含めてプレゼンすることが難しかった。
- ・「施策の提案をしてください」と急に言われたので、具体的なイメージが付かず分からなかった。施策とは何か、教科書的な意味は理解しているが、具体的にどのような物を施策と呼ぶのか分からなかったため、グループワークに入る前に、衛生委員会での提案方法の具体例があったら考えやすかった。

【あまり理解できなかった】

- ・学びはとてもたくさんあり、勉強になりましたが、難しかったです。

図 3-5 集合研修の分量はどうだったか



回答理由

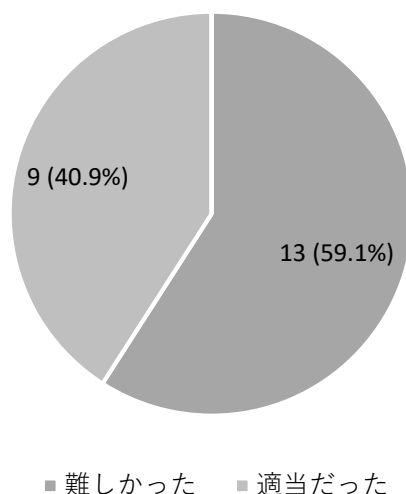
【多すぎた・やや多かった】

- ・グループワークの時間が短く感じました。事前課題がないもので、当日考えるものはより感じました。
- ・宿題があるとは思わなかった…。
- ・2日間でやる範囲として多かったと感じた。
- ・とても学びが多かったですが、2日間ボリュームでした。
- ・非常に魅力的なプログラムの詰まった2日間だと思いましたが、かなりのエネルギーを要したため。
- ・時間の設定にゆとりがなさすぎて、話し合う時間が十分取れない。ワーク後にやってみてどうだったか、グループ内での共有があるとさらに理解が深まり、落とし込みができたと思う。残念。
- ・内容が盛りだくさんで、色んな経験をできたのは良かった反面、保健指導の部分はもう少し時間をかけて実施したかった。経験が乏しい人とそれに従事している人との差が大きいと感じた。
- ・土曜日に日曜日までの課題提示があったが、できれば研修内で実施の時間を設けていただきたかった。
- ・ずっと急いで資料を作る、考える時間だったため。
- ・1日目に、2日目の宿題が出たのは予想外だったため。事前課題が多いと感じた。

【適当だった】

- ・適当でしたが、とても体力的に疲れました。2日間も人と話し合うことは少ないので。経営者への説明準備は短く、準備が大変でした。
- ・2日間で充実した内容だった。ワーク中心で経験しながら考えることで学びが深まった。
- ・大変ボリュームがありましたが、振り返ってみるととても有意義でした。私は保健師資格はなく、産業保健についても独学と現職場での経験のみなので、集合研修で事例検討・計画立案・組織への働きかけについて日頃の業務を振り返りながら臨めたので勉強になりました。
- ・内容としては盛りだくさんでありましたが、時間の中でより多くのことを学ぶことができとても有意義な時間でした。

図 3-6 集合研修の難易度は全体を通してどうだったか



回答理由

【難しかった】

- ・難しかったが、とても勉強になった。
- ・普段意識できていなかったところが多いことに気が付き、苦戦しました。
- ・経験がないものばかりの研修だったので、難しく感じました。
- ・経験したことがないことや、まだまだ自分の技術が足りないことが多くあり、難しく感じました。
- ・グループに経験者がいなかったら難しかったかもしれません。計画書？企画書？という状態のため。
- ・経営者へのプレゼンが難しいと感じた。
- ・講師からの説明を受けても理解が追いつかない場面が多々あった（経営者への提案のコマ、健康教育の設定）。
- ・2日間、とても充実した研修でした。遠征して学んだ甲斐があったと思います。ありがとうございました。学んだことを実際にできるかは、やはりまだまだ経験が浅いと思うので今後精進して参ります。
- ・保健師業務が未経験だったため、課題や支援の考え方や対象の捉え方に苦戦した。

【適当だった】

- ・教科書的な学びを踏まえて、現場では実際にどう活用するのかということを、実際に頭と手を動かしながら十分に学ぶことのできるプログラムであったと考えるため。
- ・事前課題や宿題など大変でしたが、集合研修はとても良かったです。内容についても「個から集団へ、組織へ」の繋がりが改めて勉強になりました。しかし、この研修の参加対象者は1～3年位の産業看護職と伺っていたので、その方々を対象とするなら、ちょっと難しかったのではないかと思います。もっと有意義な研修になるために、集合研修の内容にスポットを当てた実践的なeラーニングがあったら良かったのではないのでしょうか。

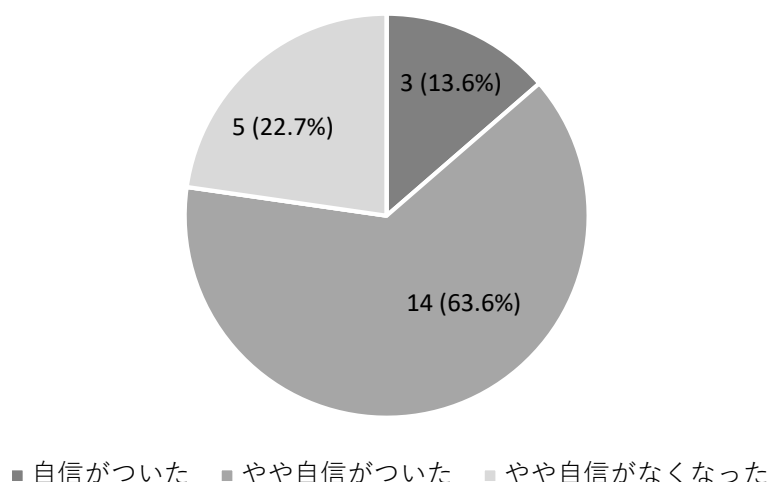
表 2 集合研修に対する自由意見

-
- ・対象を「未経験者から初年度」とする場合、同内容であればグループワークの発展性が難しく感じた。
また講師陣からのフィードバックがより上級者向けのような、短時間で仕上げるにはなかなか厳しいものがあり、「産業保健」のハードルの高さを感じさせる可能性があると感じました。ただ、このように体系化してもらえると、働いた際のギャップ解消も見込められると思います。
 - ・お忙しいとは思いますが、事前課題をもう少し早く出していただけると助かりました。
 - ・2日目の宿題の時間が足りず大変だったため、1日目のように先に課題として準備できた方が万全の準備で取り組めたかなと思いました。
 - ・講師陣がたくさんいて意見をいただける環境にあったと思うので、グループワークの時に、ラウンドしてもう少し意見をいただきたかったです。また、保健指導の課題など、事前にいただいて取り組んでおきたかったです。
 - ・産業保健師としてのプレゼンテーションや企画の経験がなかなかできないため、今回実践することができて、とても勉強になりました。
 - ・気になった点としては、パワーポイントなどを URL で送る点です。1人ずつ格納するため、時間がかかり、休憩時間が短くなってしまったのが気になりました。また、私は MacBook のため、事前にどのような対応をすれば良いか教えていただくか、全員メール送信などにすると参加者としては楽かと思います。また、Mac でスライドをプロジェクターに映すことはできたのでしょうか。自分で準備すれば良かったのですが、コードがないため、発表資料をメンバーに送り、投影してもらうなど対応しました（既にコードが準備されていたらこちらの意見は無視していただいて大丈夫です）。
 - ・いずれのプログラムにおいても、講師陣が1つひとつ丁寧にフィードバックをしてくださり、ポジティブな意見に限らず、批判的な視点からもご助言をいただくことができ、大変勉強になりました。
 - ・PC 持参の目的を先に示していただけると良い（どのような機能があれば良いのか、どのように使用するのかなど）
 - ・2日間同じメンバーでのワークも進めやすかったが、他のメンバーともワークをしてみたかった。
 - ・参加者も講師にも名札があると良いと思った。
 - ・アンケートは単元が終わるごとに答える方が、記憶が新たなので答えやすいと思う。
 - ・会場が狭い。セッション毎に考える時間、落とし込む時間が足りなかった。もう少しゆとりを持って講義やワークを行いたかった。
 - ・PC を持参する目的を事前に知っておきたかった。
 - ・最後に産業保健の就職のヒントを話されてましたが、初めにあると良いかと思いました。アンケートは QR コードの方がありがたいです。グループが分かれていたが、もう少し他グループの発表を聞きたかったのと、講師陣からどんな助言をもらっていたかを聞きたかった。
 - ・グループワークで考えを共有できたため、新たな学びになりました。
-

表 2 集合研修に対する自由意見（続き）

-
- ・経験年数の違いにより有効な部分もあったが、話し合いの中で戸惑う部分もあったのではないかと考えた。
 - ・このような機会をいただき感謝しております。全体的にとっても有意義な研修だったので、弊社の他のスタッフにも参加して欲しいと思いました。また、アンケート結果について可能な限りフィードバックを頂けると嬉しいです。
 - ・気になったのは、講師の居眠り、大あくび、私語、意見を求められた時に「他の打ち合わせをしてました（笑）」という言葉（PC に向かっておられました）。これだけの内容をご準備頂いたことは大変であったとお察ししますが、私たちも仕事をしながら当日出された宿題にもきちんと取り組み準備をして臨んでおります。グループワーク中に講師の方が来てくださることもほぼなく、おしゃべりされていました。
 - ・実践に即した事例学習がメインだったため、産業看護職としての基礎的な知識及び技術を学ぶ貴重な機会となったとともに自分の不足しているスキルや知識を改めて認識いたしました。また、講師陣や様々なご経歴の参加者の方から刺激を受け今後のモチベーションとなりました。貴重な学習の機会をいただきありがとうございました。
 - ・資料を順次配付する場合、資料が多いこともあり見づらかったのが、初めからファイリングしていただくと助かります。
 - ・全体を見て「個も見てからの企画→安全衛生委員会」での提案だったかと思いますが、最後の安全衛生委員会ところでその全体の流れが理解できました。理解できていなかったのは私だけかもしれませんが、初日のオリエンテーションでその説明があると、流れを理解しやすかったです。また、2 日間を通しての流れでしたら、同じグループの方が、健康教育の立案もしたグループで、安全衛生委員会での提案もそのままできたので良かったと思いました。
 - ・結構内容がもりもりだったので、違うチーム（小規模事業所と中規模事業所）は最後まで別で良かったと思いました。詳細を確認できていなかったのが、発表いただいても分かりにくかったです。
 - ・e-ラーニングと集合研修で、産業保健の基礎知識を網羅することができた。会社の産業保健師として働いていると、どうしても会社独自のやり方に染まっていたり、AI 等に頼ってやっている部分もあったため、改めて基礎に立ち返ることができて本当に良かった。
 - ・集合研修では、1 日目の午前と 2 日目の午後（中規模事業所グループ）の議題では、専門職以外に健康に関心をもってもらうことの難しさは重々理解していますが、発表時に自分のチームのダメ出しをされているように感じて、少し心が折れそうでした。
-

図 4-1 産業保健活動を適切に実施する自信は、教育プログラムの受講前と比較してどのように変化したか



回答理由

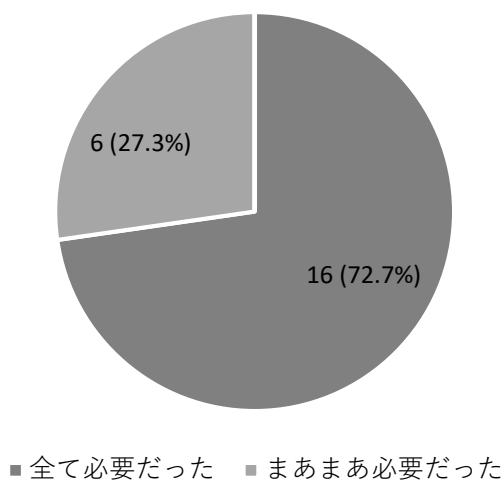
【自信がたった・やや自信がたった】

- ・同じような産業看護職経験歴の方が研修を受けているので、安心した。
- ・日常業務での面談の方法を改めて振り返ることができ、できているところもより良くしないといけないところも気がつきました。
- ・健康課題の優先度など、漠然と考えていたところを、考え方を学ぶことができました。
- ・事前課題が周りの人や講師陣の回答と同じだと自分の考え方が合っていたのだと自信になった。また、他の人からフィードバックをもらい、今後に活かしていこうと、自信につながった。
- ・事例を踏まえたプログラムが多く、自分がこれまで勉強してきた知識が、いざ現場となるとこのように生きてくるのだと初めて実感することができたため。
- ・講師陣のフィードバックで考え方の方向性など理解することができた。
- ・自分の経験してきたことが正しいことを感じるすることができたから。
- ・産業保健に入ってから、初めて教育を受けたと感じられたから。
- ・日頃の業務を振り返りながら臨めたのが良かったです。
- ・産業保健師としての必要なスキルや根本となる考え方について、改めて学ぶことができたため。
- ・理解できたため。しかし頭では理解できイメージはついたので、実際の計画に落とし込む作業が難しかったので（研修中に）、実業務に落とせるかが少し不安になりました。
- ・初めてやることも多くある中で、個人作業の時に曖昧でもグループのメンバーに教えていただいたり、アセスメントを聞くことで、新たな気づきや導き出し方、保健指導などを見て学ぶことができて勉強になりました。保健指導も第三者に見てもらう機会がとても貴重で、アドバイスを頂けたことを次に活かしたいと自信に繋がりました。
- ・グループワークや実践をすることで、具体的なイメージをもつことができた。普段頭の中でやっているアセスメントを書き出してみることで、基本的な産業保健の判断基準を整理することができた。
- ・実際のワークがあり、経験者や講師陣から指導（フィードバック）を受けられたため。

【やや自信がなくなった】

- ・難しく感じる部分が多く、これから大丈夫かなと不安が出てきました。
- ・高度な技術と知識が求められているということを改めて実感し、未熟な部分が多いと実感したため。
- ・ロールプレイやプレゼンテーションを通し、モチベーションは上がったが、スキル不足を痛感した。

図 4-2 本教育プログラムは、どの程度自身が必要としていたものだったか

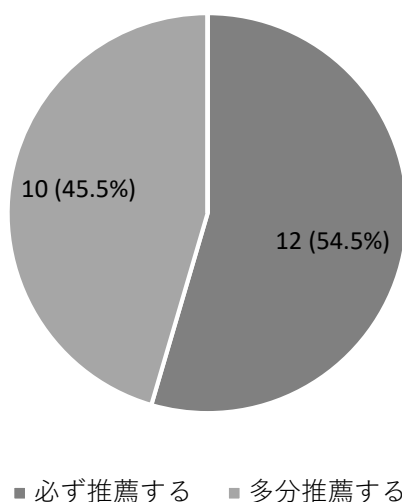


回答理由

【全て必要だった・まあまあ必要だった】

- ・産業看護という点で大学の教育では、より基礎的な面しか教わっていなかったように感じたため。
- ・基礎的な部分をしっかり学んだことがなく、知らないまま業務していたと改めて気がつきました。
- ・産業保健師として働く上で大切なことが詰まっていた勉強になりました。
- ・産業保健師として活動する上で必要なことばかりのプログラムでした。
- ・プレゼン能力やそのための企画、準備などは今後産業保健で働く上で不安要素の1つだった（働く人にとっては当たり前の社会人技術も、私にとっては経験のないことなので）。その点を座学ではなく、自分が経験することができ、とても良い経験となった。
- ・健康課題への考え方や提案企画書の作成・考え方はこれからの業務に活かしていけると思った。
- ・職場には経験知として指導をしてくれる環境はあるが、座学で学ぶ機会が少ないから。
- ・課題、目的、目標の考え方、組織への対応、業務の中ではやっているものの、きちんと学習できて良かったです。
- ・個人、集団、組織への支援について学ぶことができ、学びの多い研修でした。
- ・学習機会や情報が不足していたためまさに必要としていた内容でした。
- ・会社で実際に取り組むべき視点だったため。
- ・自職場では衛生委員会に保健師は出席しないため。

図 4-3 もし知り合いの看護職が産業保健に関する学習機会を必要としていたら、本教育プログラムを推薦するか

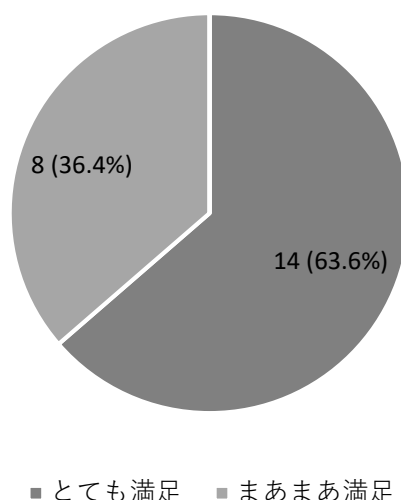


回答理由

【必ず推薦する・多分推薦する】

- ・ある程度のやる気（e-ラーニングなど）は必要だと感じた。
- ・e-ラーニングで基礎的なところから学べるので、ぜひお勧めしたいなと思いました。
- ・仕事をしながらも自身でe-ラーニングや図書を用いて勉強できるシステムだったため、勧めやすいと感じた。
- ・相手が新人で困っていたら勧めます。
- ・講師の方もおっしゃっていた通り、産業保健の現場で働く上でのエッセンシャルな部分が密に詰まっているプログラムであると考えるため。
- ・部分をしっかり学んだことがなく、知らないまま業務していたと改めて気がつきました。
- ・自分が産業保健に携わるようになりはじめ、手探りで学んだり実践していたことが今回の研修で結びついて理解できたため。産業保健に携わる前に学ぶことで、即戦力で活躍できそう。
- ・企業で保健師の経験がなく就職している方で、産業保健領域の知識と技術を理解できないまま困っているのをよく見る。事前に産業保健を学ぶ機会が絶対にあった方が良いと思うから。
- ・看護職の経験を考えて勧めたい。
- ・産業保健に携わるにあたり、実践やグループワークを通して、知識やプロセスを身につけることができると感じたため。
- ・改めてのインプットとアウトプットの時間になったため。卒後、先生から教えていただく機会があまりないため、勉強になりました。
- ・産業保健の基本やアセスメントの書き出し、面談の実践などが多く、現時点で産業保健に従事している人は社内研修等で実施している内容と重なる部分が多いため、現時点で産業保健に従事している人よりも、今後産業保健を目指す人の方が、さらに学びが多かったのではないかと感じる。

図 4-4 全体として、本教育プログラムに満足しているか



回答理由

【とても満足・まあまあ満足】

- ・事前学習含め、2日間の研修はとても勉強になり、より産業保健に興味を持つきっかけとなった。
- ・難しくて疲れもありますが、色んな方とお話できて、素敵な講師陣からたくさんの学びをいただけてとても満足です。
- ・基礎的な知識から実践におけるスキルまで学べ、加えて専門的な知見を持っている講師陣からフィードバックをいただける機会がとても貴重であり、これからの産業保健での活動に活かせると感じました。また、様々な方と話すことができ、横のつながりを作ることができました。
- ・大変エネルギーを要したからこそ、全てやり遂げた達成感があったため。また、いずれのプログラムにおいても密度が濃く、充実感があったため。
- ・e-ラーニングも集合研修の内容もボリュームは多かったですが、自分が保健師課程でも学んでこれなかった内容を研修に詰め込んでくださり、本当に産業保健に携わる保健師の育成研修だなと感じた。
- ・知識のおさらい、技術の確認になったから。
- ・個から集団から組織へと学習内容が広がり、事例も繋がっていたので一貫性がありました。それを同じグループでワークが出来たこともお互い振り返りながら取り組めたので良かったです。
- ・e-ラーニングから対面の研修まで産業保健に必要なことが詰まっており、とても満足度の高い研修でした。
- ・講師陣の回答例や考え方をもっと教えていただきたかったです。グループワークの発表ですが、同じような意見や出来具合が並ぶので、みんなの発表と同様に講師のコメントもいただきたかったです。模擬衛生委員会の時に行ったブラッシングアップ方式は勉強になりました。助言いただいていたのですが、全体での口頭では分かりにくく、グループの机に回って「こうしたら良い」というアドバイスをいただけると、資料に落とし込みやすかったのではないかと感じました。
- ・課題類が多いため、自業務との調整が難しいが、産業保健の基礎を学ぶことができたため。特に過重労働面談のカテゴリーでは、e-ラーニングでも具体的な相手への質問する言葉がけを教えてもらえたので、実践しやすくありがたいと思った（集合研修内の動画も同様）。

表 3 教育プログラムを改良するにあたっての自由意見

-
- ・かなりの分量かつ熱量で、事前学習から当日の学習を進めておりました。最後に修了証・受講証・参加証のように「参加してやり切った証」みたいなものをいただきました（今回ご用意いただけるのであれば頂きたいです）。
 - ・分量や当日のプログラムで大変な場面があっても、証を貰えるのであれば一定人数の受講は確保できると思います。
 - ・e-ラーニングの公開を一括で1~2ヵ月前に出していただけるとありがたいです。
 - ・全体を通してはとても学びになる良い機会でした。2日間で色々なことを吸収できる有意義な時間となりました。ありがとうございました。
 - ・小規模事業所と中規模事業所で分かれていたので、共有の時間があつたのですが、よくイメージが湧かなかつたです。完全に分けるのか、共有するのであれば、もう少しお互いがどんなことをしているのかが分かった方が学びになった気がします。
 - ・プレゼンや面談のフィードバックを受けることは普段あまりないので、貴重な経験になりました。ありがとうございました。
 - ・資料はバラバラに配付せず、先にまとめてファイルに綴じた状態などで配付していただけると嬉しいなと思いました。
 - ・一意見なので、ご参考ください。集合研修では、初めての健康課題抽出から、プレゼンテーション、過重労働者の面談、衛生委員会での提案まで、一連の流れを体験し、つながりがあるプログラムだったため、可能であれば、最初から最後まで同じメンバーのグループであれば、スムーズに方向性が定まりやすいのではないかと感じました。シャッフルするのであれば、全員バラバラの方が様々なグループの意見を統合でき、さらに深い学びと考えができるのではないかと考えます。その場合は意見のすり合わせに時間がかかる気がするため、今回よりもグループワークの時間を多く取っていただけるとありがたいです。
 - ・9名の少人数に分かれて実施したのは程よい緊張感でやりやすかったです。中規模事業所のグループが何をしているのか全く分からず、学習に差があるのかなと少し不安に感じました（いただいた資料で確認しようとは思いますが）。
 - ・エネルギーを要するからこそ、予定時刻が超過することのないようにすることや（1日目の最終講義がやや長かった）、集中力を保つために5分ほどでも構わないので、休憩時間を設けていただくと、より良いワークができるのではないかと考えました。私の場合は、例えば10分、15分ほど研修時間が延びるにしても、間に5分ほどの休憩が挟まれている方が、良いワークができると個人的に考えております。
 - ・事前課題の期間が短かった。仕事も家庭もある中で、事前課題をこなしてくるのは大変だった。
 - ・毎月開催など定期開催にして、ゆとりを持ったプログラム構成
-

表 3 教育プログラムを改良するにあたっての自由意見（続き）

-
- ・経験年数などステップ別の研修
 - ・個別のフィードバックがあると尚良い。
 - ・e-ラーニングの充実をお願いしたいです。教科書的なことではなく、実践的な内容を学習したいです。
 - ・様々なバックグラウンドをもつ受講生がいたため、これまでや現職での経験・知見を共有しながらできるワークの回数が増えると、それぞれの方のもつ強みが生かせると感じました。
 - ・模擬衛生委員会は、完全ではないスタイルで講師陣に実演いただき、どこをどう変えたら良いかグループで考えて共有し合い、結果自分たちの発表スタイルを作り上げて行くのが良いかと思いました。参加者だと、参加者同士の気持ちが分かるので、指摘がやさしくなってしまう、もっとアドバイスがいたきたかったです。最後になりますが、資料がごちゃごちゃしてしまうので、最初にまとめてかつ綴じられていると見やすかったです。
 - ・自業務があるので、課題は少な目だとありがたいです。学びはとても多かったです。ありがとうございました。
-

「産業現場で活動する保健師・看護師を対象とした基礎教育プログラム」モデル事業
アンケートへのご回答のお願い

この度は、教育プログラムのモデル事業にご参加いただき、ありがとうございました。「産業現場で活動する保健師・看護師を対象とした基礎教育プログラム」はいかがでしたでしょうか？皆様からのご意見をもとに、より実効性のある教育プログラムを構築していきたいと思っておりますので、プログラムを改善するために、率直なフィードバックをお願いします（アンケートは無記名式です。ご回答いただきました内容は研究目的に利用させていただき、集計結果を学会発表や報告書、論文等の場で公表させていただきます）。忌憚のないご意見をお聞かせくださいますよう、何卒、よろしくお願い申し上げます。

上記のご案内ならびに別途配付した説明文書をお読みになり、本研究への参加（アンケートへのご回答）に同意いただける場合は「**本研究への参加に同意する**」に、同意いただけない場合は「**本研究への参加に同意しない**」にチェックを入れてください。

- ☐ 本研究への参加に同意する ☐ 本研究への参加に同意しない

1. あなたご自身について教えてください。

1-1. 所持している資格をお答えください（複数回答可）。

- ① 看護師 ② 保健師 ③ 衛生管理者 ④ その他（ ）

1-2. あなたの看護職としての経験をお答えください。経験のある項目にチェックを入れ、経験年数をご記入ください。

- ① 臨床看護（医療機関等での看護師） 年
- ② 産業保健 年
- ③ 地域保健・行政保健 年
- ④ その他（ ） 年

1-3. あなたの現在のご所属についてお答えください。

- ① 企業 ② 労働衛生機関 ③ 健康保険組合 ④ 個人で開業している
⑤ 行政機関 ⑥ 医療機関 ⑦ 求職中 ⑧ その他（ ）

1-4. 今回の教育プログラムの受講状況をお答えください。

- ① e-ラーニングと集合研修ともに受講を完了した。
- ② e-ラーニングの受講は完了したが、集合研修は受講できなかった。
- ③ e-ラーニングを受講したが、受講を完了できなかった。

2. 以下の視点でe-ラーニングの評価をお願いします。該当する数字にチェックをしてください。また、その理由を可能な範囲でお答えください。

2-1. e-ラーニングは、取り組みやすいと感じましたか。

全くそう思わない	あまりそう思わない	そう思う	非常にそう思う
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

2-2. e-ラーニングの受講期間はいかがでしたか。

短すぎた	短かった	適当だった	長かった	長すぎた
1	2	3	4	5

理由（自由回答）

（ ）

2-3. e-ラーニングの難易度は全体を通していかがでしたか。

易すぎた	易しかった	適当だった	難しかった	難しすぎた
1	2	3	4	5

理由（自由回答）

（ ）

2-4. e-ラーニングの受講に際し、推奨図書での自己学習はどの程度行いましたか。

ほとんど 行わなかった	半分未満の 単元で行った	半分以上の 単元で行った	ほぼ全ての 単元で行った
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

2-5. e-ラーニングの各項目はどの程度理解できましたか。

項目	評価 1：全く理解できなかった 2：あまり理解できなかった 3：概ね理解できた 4：十分に理解できた
I-1-(1) 産業保健とは	
I-2-(1) 産業看護とは	
I-2-(2) 産業看護の特徴	
II-1-(1) 企業とは・企業活動とは	
II-1-(2) 企業における産業保健の位置づけ	
II-1-(3) 働くことと人々の健康（労働と生活）	
II-2-(1) 中小規模事業場における産業保健活動	
II-3-(1) 多様化する労働者と働き方	
III-1-(1) 労働災害の実態と防止対策	
III-2-(1) 健康の実態	
III-3-(1) 職業性疾患と作業関連疾患	
IV-1-(1) 労働安全衛生行政と関連法規の概要	

Ⅳ-1-(2) 働く人々を守る関連法令と労働安全衛生法の重要事項	
Ⅳ-2-(1) 労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制	
Ⅳ-2-(2) 労働安全衛生法に規定されていない産業保健に携わる人材・組織と役割	
Ⅳ-2-(3) 安全衛生委員会の開催と運営支援	
Ⅴ-1-(1) 産業保健の5管理とは	
Ⅴ-1-(2) 作業環境管理	
Ⅴ-1-(3) 作業管理	
Ⅴ-1-(4) 労働衛生教育	
Ⅴ-1-(5) 総括管理－労働安全衛生管理体制の確立－	
Ⅴ-2-(1) 労働安全性マネジメントシステム	
Ⅴ-3-(1) ハイリスクアプローチ、ポピュレーションアプローチ	
Ⅴ-3-(2) 一次予防から三次予防まで	
Ⅴ-3-(3) 個人支援、集団支援、組織への支援	
Ⅴ-3-(4) コーディネーションとマネジメント－経営層・産業医・多職種との連携－	
Ⅴ-4-(1) 産業保健活動を行ううえでの情報管理	
Ⅴ-5-(1) 産業保健活動における倫理	
Ⅵ-1-(1) 産業保健計画	
Ⅵ-2-(1) 職場のアセスメント	
Ⅵ-2-(2) 職場巡視	
Ⅵ-3-(1) 健康診断	
Ⅵ-3-(2) 保健指導	
Ⅵ-3-(3) 集団を対象とした健康教育	
Ⅵ-3-(4) 健康づくり集団・組織の健康レベル向上	
Ⅵ-3-(4) 疾病管理	
Ⅵ-3-(6) 救急対応	
Ⅵ-4-(1) メンタルヘルスケアの基本的考え方と看護職の役割	
Ⅵ-4-(2) ハラスメント対策	
Ⅵ-4-(3) ストレスチェック（前半）	
Ⅵ-4-(3) ストレスチェック（後半）	
Ⅵ-5-(1) 過重労働による健康障害防止（概要）	
Ⅵ-5-(2) 過重労働対策における個人面接	
Ⅵ-5-(3) 過重労働対策（集団・組織対策）における看護職の役割	
Ⅵ-6-(1) 治療と仕事の両立支援	
Ⅵ-6-(2) 休復職中の社員への支援	
Ⅵ-6-(3) 職場復帰への支援	
Ⅵ-7-(1) 感染症対策	
Ⅵ-8-(1) 災害対策	
Ⅵ-9-(1) 多機関連携、地域・職域連携における産業保健看護職の役割	
Ⅶ-1-(1) 産業看護職のキャリア形成	

2-6. e-ラーニングについて、ご意見やお気づきの点がありましたら自由にお書きください。

3. 以下の視点で集合研修の評価をお願いします。該当する数字にチェックをしてください。また、その理由を可能な範囲でお答えください。

3-1. 1日目午前中のプログラム「職場の健康課題の把握と活動の優先順位の立て方」の研修について、どの程度理解できましたか。

理解できなかった	あまり理解できなかった	概ね理解できた	十分に理解できた
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

3-2. 1日目午後のプログラム「集団を対象とした健康教育の実際」の研修について、どの程度理解できましたか。

理解できなかった	あまり理解できなかった	概ね理解できた	十分に理解できた
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

3-3. 2日目午前のプログラム「労働者への個別支援」の研修について、どの程度理解できましたか。

理解できなかった	あまり理解できなかった	概ね理解できた	十分に理解できた
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

3-4. 2日目午後のプログラム「関係者とのコミュニケーションー産業看護職としてのアプローチ」の研修について、どの程度理解できましたか。

理解できなかった	あまり理解できなかった	概ね理解できた	十分に理解できた
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

3-5. 研修の分量についてどう感じましたか。

少なすぎた	やや少なかった	適当だった	やや多かった	多すぎた
1	2	3	4	5

理由（自由回答）

（ ）

3-6. 集合研修の難易度は全体を通していかがでしたか。

易しすぎた	易しかった	適当だった	難しかった	難しすぎた
1	2	3	4	5

理由（自由回答）

（ ）

3-7. 集合研修について、ご意見やお気づきの点がありましたら自由にお書きください。

4. 教育プログラム全体の評価をお願いします。該当する数字にチェックをしてください。
また、その理由を可能な範囲でお答えください。

4-1. 産業保健活動を適切に実施する自信は、教育プログラムの受講前と比較してどのように変化しましたか。

自信が なくなった	やや自信が なくなった	変化なし	やや自信が ついた	自信がついた
1	2	3	4	5

理由（自由回答）

（ ）

4-2. 受講していただいた教育プログラムは、どの程度あなたが必要としていたものでしたか。

全て不要だった	あまり必要と しなかった	まあまあ 必要だった	全て必要だった
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

4-3. もし知り合いの看護職が産業保健に関する学習機会を必要としていたら、本教育プログラムを推薦しますか。

絶対に推薦しない	推薦しない	多分推薦する	必ず推薦する
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

4-4. 全体として、本教育プログラムに満足していますか。

とても不満	少し不満	まあまあ満足	とても満足
1	2	3	4

理由（自由回答）

（ ）

4-5. 追加して学びたい事項があれば教えてください。

4-6. プログラムを改良するにあたってのご意見をいただければ幸いです。

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍：該当なし

雑誌：該当なし

令和8年 4月 27日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 産業医科大学

所属研究機関長 職 名 学 長

氏 名 堀江 正知

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 産業保健学部 産業・地域看護学 教授
- (氏名・フリガナ) 中谷 淳子 ナカタニジュンコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒	☐	☒	産業医科大学倫理委員会	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 8 年 3 月 13 日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 産業医科大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 上田 陽一

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働行政推進調査事業費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究

3. 研究者名 （所属部署・職名） I R 推進センター・准教授

（氏名・フリガナ）井上 彰臣・イノウエ アキオミ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	☒	☐	☒	産業医科大学倫理委員会	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること （指針の名称： ）	☐	☒	☐		☐

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

上記の倫理審査に係る産業医科大学倫理委員会の承認番号：第 ID25-004 号

（※2）未審査の場合は、その理由を記載すること。

（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合は委託先機関： ）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ （有の場合はその内容： ）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。

・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~（国立医薬品食品衛生研究所長） 殿~~
~~（国立保健医療科学院長）~~

機関名 東海大学
所属研究機関長 職 名 学長
氏 名 木村 英樹

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部・客員教授
(氏名・フリガナ) 錦戸 典子 (ニシキド ノリコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒	☐	☒	産業医科大学	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 8 年 4 月 24 日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 日本赤十字看護大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 守田 美奈子

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働行政推進調査事業費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
(23JA2001)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 看護学部 ・ 准教授
(氏名・フリガナ) 吉川 悦子 ・ ヨシカワ エツコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和8年3月25日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 青森県立保健大学
所属研究機関長 職 名 学長
氏 名 吉池 信男

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 健康科学部 看護学科 教授
(氏名・フリガナ) 千葉 敦子・チバ アツコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~（国立医薬品食品衛生研究所長） 殿~~
~~（国立保健医療科学院長）~~

機関名 帝京大学
所属研究機関長 職 名 学長
氏 名 冲永 佳史

次の職員の令和 7 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名 （所属部署・職名） 大学院公衆衛生学研究科 准教授
（氏名・フリガナ） 金森 悟・カナモリ サトル

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称： ）	☐	☒	☐		☐

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合は委託先機関： ）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ （有の場合はその内容： ）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和8年 4月 17日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 四日市看護医療大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 柴田 英治

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 看護医療学部看護学科・教授

(氏名・フリガナ) 後藤由紀・ゴトウユキ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☐ 無 ☒ (無の場合はその理由： 未整備)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☐ 無 ☒ (無の場合は委託先機関： 未整備)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☐ 無 ☒ ((無の場合はその理由： 研究計画書に記載する))
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。

・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 共立女子大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 佐藤 雄一

次の職員の令和7 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名（所属部署・職名） 看護学部・教授
（氏名・フリガナ） 久保 善子・クボ ヨシコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無 ☐ ☒	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
		審査済み	審査した機関	未審査（※2）)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	☐ ☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ ☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ ☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：)	☐ ☒	☐		☐

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

- （※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
- （※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☐ 無 ☒ （無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☐ 無 ☒ （無の場合は委託先機関:研究倫理審査委員会にて利益相反に関しても審議するため単独委員会は無）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☐ 無 ☒ （無の場合はその理由：代表機関にて審査しているため）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ （有の場合はその内容：)

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和8年3月24日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 東京医療保健大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 亀山 周二

次の職員の令和7年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 看護学部 看護学科・准教授
(氏名・フリガナ) 伊藤 美千代・イトウ ミチヨ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~（国立医薬品食品衛生研究所長） 殿~~
~~（国立保健医療科学院長）~~

機関名 湘南医療大学
所属研究機関長 職 名 学長
氏 名 大屋敷 英志枝〔公印省略〕

次の職員の（元号） 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業
2. 研究課題名 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
3. 研究者名 （所属部署・職名）湘南医療大学 保健医療学部 看護学科 講師
（氏名・フリガナ）安部 仁美 （アベヒトミ）

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称： ）	☐	☒	☐		☐

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合は委託先機関： ）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☒ 無 ☐ （有の場合はその内容： ）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。